

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

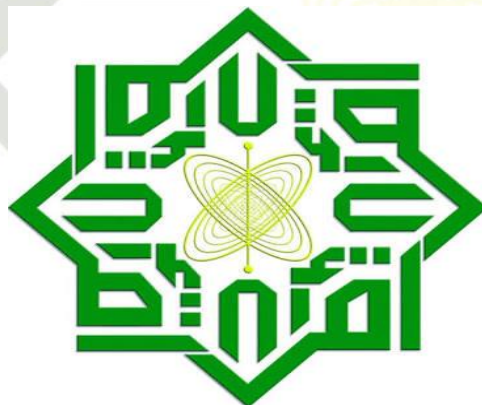
**PENGARUH INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA V KEBUN SEI GALUH AFDELING III (PTPN-V)**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**ANIS KURLAILI MAKRUFATUN**

**NIM:11771200329**



**UIN SUSKA RIAU**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2021**



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ANIS KURLAILI MAKRUFATUN  
 NIM : 11771200329  
 KOSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)  
 JUDUL : PENGARUH INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KEBUN SEI GALUH BAGIAN AFDELLING III

DISETUJUI OLEH

PEMIMPIN

Dr. Mulia Sosiady, S.E., MM. Ak

NIP.19761217200901 1 014

MENGETAHUI

DEKAN



Dr. Drs. H. MUH. SAID, HM, M.Ag, MM

NIP.19620512198903 1 003

KETUA PRODI MANAJEMEN

Fakhrurrozi, SE,MM

NIP.19670725200003 1 002



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ANIS KURLAILI MAKRU FATUN  
 NIM : 11771200329  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
 SEMESTER : 8 (DELAPAN)  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL  
 TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
 PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KEBUN SEI  
 GALUH BAGIAN AFDELLING III  
 TANGGAL UJIAN : 08 JUNI 2021

DISETUJUI OLEH:  
KETUA PENGUJI

Dr. JULIANA SE, M.Si  
NIP. 19730722 199903 2 001

MENGETAHUI

PENGUJI I

Dr. MAHENDRA ROMUS, SP, M.EC  
NIP. 19711119 200501 1 004

PENGUJI II

MUKLIS, SE, MM  
NIP. 19861126 201503 1 004





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### **PENGARUH INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KEBUN SEI GALUH AFDELING III (PTPN-V)**

Oleh:

**ANIS KURLAILI MAKRU FATUN**  
**NIM:11771200329**

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan Pt. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Afdeling III (PTPN-V). Responden dalam penelitian ini berjumlah 44 orang dengan menggunakan metode sensus. Dengan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pt. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Afdeling III (PTPN-V). Jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pt. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Afdeling III (PTPN-V). Secara simultan variabel insentif dan jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan Pt. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Afdeling III (PTPN-V). Nilai R Square sebesar 0,566 atau 56,6% berarti variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh insentif dan jaminan sosial sementara sisanya 43,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.*

**Kata Kunci : Insentif, Jaminan Sosial dan Produktivitas Kerja**

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ABSTRACT**

**EFFECT OF INCENTIVES AND SOCIAL SECURITY ON EMPLOYEE  
PRODUCTIVITY OF PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KEBUN SEI  
GALUH AFDELING III (PTPN-V)**

**By:**

**ANIS KURLAILI MAKRU FATUN**

**NIM:11771200329**

*The purpose of this study was to determine the effect of incentives and social security on the work productivity of Pt. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Afdeling III (PTPN-V). Respondents in this study amounted to 44 people using the census method. With data analysis in this research is quantitative using multiple linear regression method and the data is analyzed using the SPSS program. Based on the results of this research, it shows that incentives have an effect on the work productivity of Pt. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Afdeling III (PTPN-V). Social security affects the work productivity of Pt. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Afdeling III (PTPN-V). Simultaneously, the incentive and social security variables have a significant effect on the work productivity of Pt. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Afdeling III (PTPN-V). The R Square value of 0.566 or 56.6% means that the work productivity variable is influenced by incentives and social security while the remaining 43.4% is influenced by other variables not used in this study.*

**Keywords : Incentives, Social Security and Employee Productivity**

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**KATA PENGANTAR**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sel Galuh* ”. Penyusunan skripsi ini merupakan langkah awal untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do'a dari berbagai pihak selama proses penyusunannya. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Suyitno, M.Ag selaku Plt Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.
2. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Prof. Dr. Leny Nofianti, MS, SE, M.Si.Ak, CA selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Hj. Juliana, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II dan Bapak Dr. Amrul Muzam, S.Hi, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Bapak Fakhurrozi, S.E., MM selaku Ketua Prodi dan Ibu Astuti Meflinda SE, MM selaku Sekretaris Prodi SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Mulia Sosiady S.E., MM. Ak selaku Pembimbing Proposal dan Skripsi saya yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
6. Ibu Roza Linda, S.E.,M.M. selaku Penasehat Akademis saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak/Ibu Dosen dan Tenaga Pendidik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan.
8. Terima kasih kepada Pimpinan dan Seluruh Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
9. Kedua orang tua, Ayahanda Syaifuddin dan Ibunda Sainem dan Bunda Syamsiar yang tiada henti-hentinya mendo'akan, memberikan dorongan berbentuk moral maupun berbentuk material selama menempuh pendidikan di Kampus Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Seluruh keluarga saya terutama saudara-saudara saya Sri Deviana A.M. Keb, Miftahul Jannah S.Pt, dan Nurul Raihana Fitra yang telah menjadi motivator terbesar bagi penulis.
11. Terimakasih kepada teman baik saya Uno Squad "Pira Diah Utami, Putri Riaswari, Sabariah, Suci Rahmadani, Tari Ramadhani, Husnul Akhiar,



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Muhammad Ramadandi, Syafrinal Arif, Rahmana Wili, dan Zikri Yarfaillah yang memberikan saya masukan dan saran serta menjadi penyemangat saat saya menyelesaikan skripsi ini.

12. Terimakasih kepada Aris, Dinda Dewi Sari dan Nur Prihastini yang selalu memberi motivasi dan tenaga dalam membantu pembuatan skripsi saya.

13. Seluruh teman-teman lokal C S1 Manajemen angkatan 2017 dan seluruh teman-teman lokal A konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia angkatan 2017.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi yang telah disusun ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan, keterbatasan, baik dari isi maupun konsep penyusunan. Oleh karena itu, penulis menerima dengan terbuka kritik dan saran yang berhubungan dengan skripsi ini yang bersifat membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan selanjutnya. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca maupun untuk penelitian selanjutnya. Aamiin ya rabbal'alam.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 30 April 2021

Penulis,

Anis Kurlaili Makruatun  
11771200329



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR ISI**

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
1.5 Rencana Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2 Pengertian Produktivitas Kerja.....	12
2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja .....	12
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	13
2.2.3 Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan .....	15
2.2.4 Manfaat Mengukur Produktivitas Kerja .....	16
2.2.5 Dimensi Produktivitas Kerja .....	16
2.2.6 Indikator Produktivitas Kerja .....	17
2.3 Insentif Karyawan .....	17
2.3.1 Pengertian Insentif Karyawan .....	17
2.3.2 Tujuan Insentif Karyawan .....	18
2.3.3 Bentuk Insentif Karyawan .....	19
2.3.4 Faktor yang mempengaruhi Insentif Karyawan .....	20
2.3.5 Indikator Insentif Karyawan .....	21

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.6	Jenis–Jenis Insentif Karyawan .....	21
2.4	Jaminan Sosial .....	23
2.4.1	Pengertian Jaminan Sosial .....	23
2.4.2	Ruang Lingkup Jaminan Sosial .....	24
2.4.3	Dasar Hukum Jaminan Sosial .....	26
2.4.4	Indikator Jaminan Sosial .....	27
2.4.5	Faktor yang mempengaruhi Jaminan Sosial .....	27
2.5	Pengaruh antar variable .....	27
2.5.1	Pengaruh Insentif Karyawan terhadap Produktivitas Kerja. ....	28
2.5.2	Pengaruh Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja .....	28
2.6	Pandangan Islam .....	29
2.6.1	Pandangan islam terhadap Insentif Karyawan .....	29
2.6.2	Pandangan islam terhadap Jaminan Sosial .....	30
2.6.3	Pandangan islam terhadap produktivitas kerja .....	30
2.7	Penelitian terdahulu .....	31
2.8	Kerangka pemikiran .....	35
2.9	Konsep operasional variabel .....	36
2.10	Hipotesis .....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian .....	39
3.2	Jenis Dan Sumber Data .....	39
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian .....	40
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.5	Teknik Analisis Data.....	42
3.6	Uji Asumsi Klasik .....	43
3.7	Ujin hipotesis .....	44



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## © Hak cipta milik UIN Suska Riau

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	48
4.2	Struktur Organisasi Perusahaan .....	49
4.2.1	Tugas, Fungsi dan Tanggung Jawab Administrator .....	50
4.2.2	Tugas, Fungsi dan Tanggung Jawab Kepala Tata Usaha .....	52
4.2.3	Tugas, Fungsi, dan Tanggung Jawab Asisten Umum .....	53
4.2.4	Tugas, Fungsi dan Tanggung Jawab Perwira Pengamanan .....	55
4.2.5	Tugas, Fungsi dan Tanggung Jawab Asisten Afdeling.....	56
4.2.6	Tugas, Fungsi dan Tanggung Jawab Asisten Pembibitan .....	58
4.2.7	Tugas, Fungsi dan Tanggung Jawab Mandor .....	59
4.3	Aktivitas Perusahaan .....	61

## BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Karakteristik Responden .....	62
5.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
5.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
5.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan .....	63
5.2	Deskripsi Variabel Penelitian .....	64
5.2.1	Produktivitas Kerja (Y).....	64
5.2.2	Insentif (X1) .....	66
5.2.3	Jaminan Sosial (X2) .....	68
5.3	Uji Kualitas Data .....	71
5.3.1	Uji Validitas.....	71
5.3.2	Uji Reliabilitas.....	74
5.4	Uji Normalitas .....	74



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.5 Uji Asumsi Klasik .....	75
5.5.1 Uji Multikolinearitas .....	75
5.5.2 Uji Autokorelasi .....	76
5.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	77
5.6 Analisis Data Penelitian .....	78
5.6.1 Analisis Persamaan Regresi Liner Berganda .....	78
5.6.2 Uji Secara Parsial (Uji T) .....	79
5.6.3 Uji Secara Simultan (Uji F).....	80
5.6.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	82
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	83
5.7.1 Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja.....	83
5.7.2 Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja.....	84
5.7.3 Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja .....	85
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
6.1 Kesimpulan .....	87
6.2 Saran.....	88

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PTPN V Bagian Afdelling III .....	2
Tabel 1.2 Rencana Produksi Kebun Kelapa Sawit Sei Galuh 2019 .....	4
Tabel 1.3 Realisasi Produksi Kebun Kelapa Sawit Sei Galuh 2019 .....	4
Tabel 1.4 bentuk bonus afdeling III tahun 2019 .....	5
Tabel 1.5 Data Jaminan Sosial (Pensiun) afdeling III .....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 2.2 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitan. ....	37
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Usia .....	63
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pekerjaan .....	63
Tabel 5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Produktivitas Kerja (Y).....	65
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Insentif (X1 ) .....	67
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Jaminan Sosial (X2) .....	69
Tabel 5.7 Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y ) .....	72
Tabel 5.8 Uji Validitas Insentif (X1) .....	72
Tabel 5.9 Uji Validitas Jaminan Sosial (X2) .....	73
Tabel 5.10 Rekapitulasi Uji Reliabilitas .....	74
Tabel 5.11 Uji Normalitas .....	75
Tabel 5.12 Rekapitulasi Uji Multikolinearitas .....	76
Tabel 5.13 Rekapitulasi Uji Autokorelasi .....	77
Tabel 5.14 Uji Heteroskedastisitas .....	77
Tabel 5.15 Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda .....	78
Tabel 5.16 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) .....	80
Tabel 5.17 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) .....	81
Tabel 5.18 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	82

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

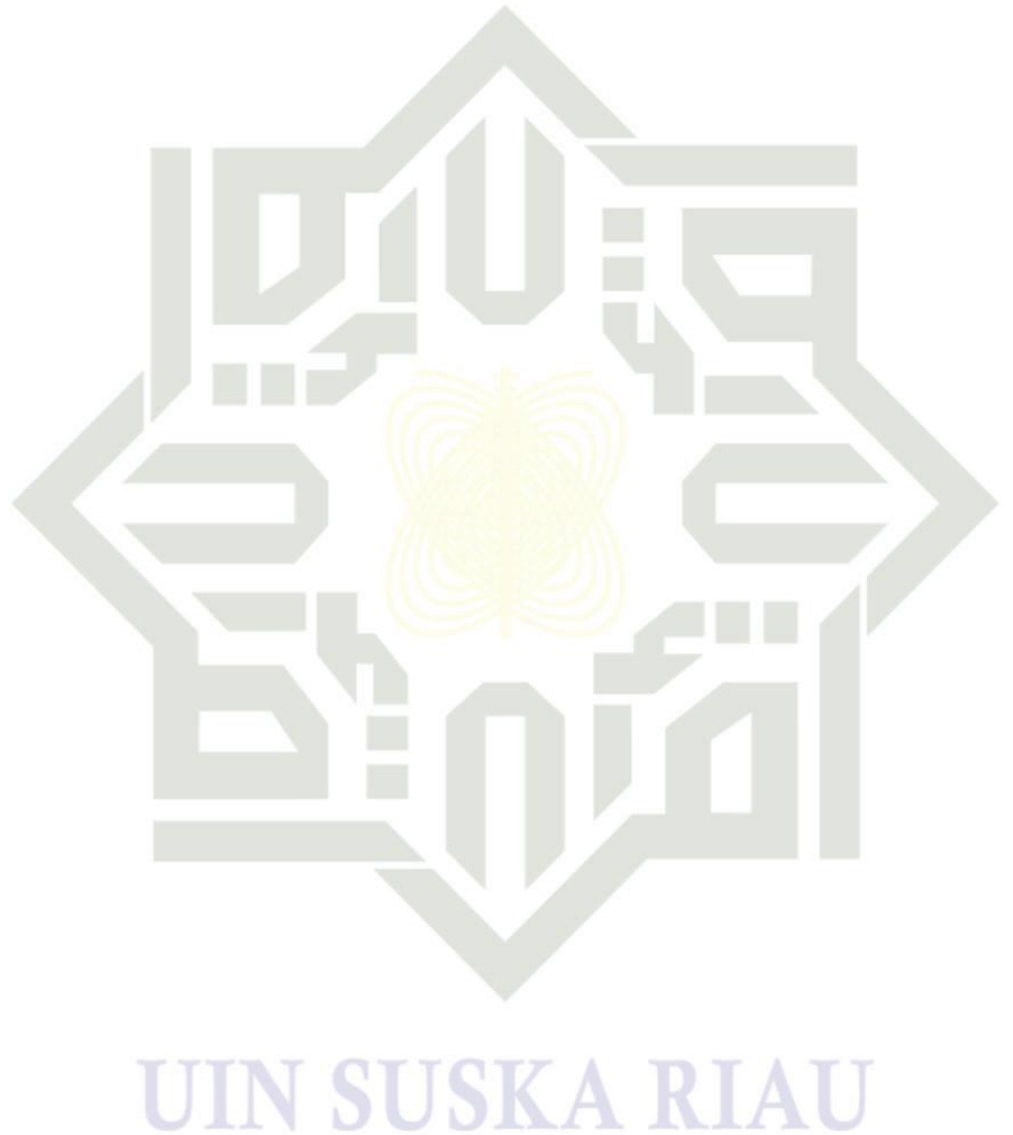


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar. 4.2 struktur organisasi PT perkebunan Nusantara V Sei Galuh.....	50







## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Peneliitian
Lampiran 2	Tabulasi Data Penelitian
Lampiran 3	Karakteristik Responden
Lampiran 4	Distribusi Jawaban Responden
Lampiran 5	Uji Validitas
Lampiran 6	Uji Reliabilitas
Lampiran 7	Uji Asumsi Klasik
Lampiran 8	Uji Normalitas
Lampiran 9	Uji Multikoleniaritas
Lampiran 10	Uji Autokorelasi
Lampiran 11	Uji Heteroskedastisitas
Lampiran 12	Analisis Regresi Linier Berganda
Lampiran 13	Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)
Lampiran 14	Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
Lampiran 15	Koefisien Determinasi ( $R^2$ )
Lampiran 16	Rekap Jawaban Responden
Lampiran 17	Identitas Responden

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Dunia kerja merupakan dunia tempat sekumpulan individu dalam melakukan suatu aktivitas kerja, baik dalam perusahaan atau organisasi. Masyarakat menyadari bahwa sumber daya manusia adalah salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting bagi kelangsungan organisasi tersebut, sehingga maju mundurnya organisasi tergantung pada peran yang dilakukan oleh orang-orang yang berada didalamnya. Secanggih apapun alat dan sarana kerja yang dimiliki perusahaan namun tanpa adanya fungsi kerja dari manusia maka keberadaan perusahaan tidak akan berarti apa-apa, hal ini dikarenakan manusia memiliki kemampuan yang berupa tenaga dan fikiran untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan tersebut.

Karyawan merupakan salah satu asset utama dalam suatu perusahaan yang saat ini semakin diakui keberadaannya. Hal ini dikarenakan, penentu dalam sebuah kerja dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan salah satunya adalah perusahaan memiliki karyawan yang produktif.

**Marwansyah (2016:31)** produktivitas kerja dapat di artikan sebagai hasil konkret (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun perusahaan yang akan diteliti adalah PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh. PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Saono bagian krani afdeling III diketahui bahwa jumlah karyawan pada kantor afdeling III berjumlah 44 karyawan Sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V**  
**Kebun Sei Galuh bagian afdeling III**

No	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	Mandor I Tanaman	1		1
2	Mandor Pemeliharaan	4		4
3	Asistensi Mandor Panen (Ast dari mandor pemel TBM V.tmt.05-10-2018)	1		1
4	Mandor Deres	1		1
5	Krani Afdeling	1		1
6	Krani Produksi	1		1
7	Mantri Hama & Penyakit	1		1
	Petugas Pencatat Buah	1		1
8	Petugas Penimbang Brondolan	1		1
9	Petugas Penimbang Produksi	1		1
10	Asistensi Ke AFD-V	1		1
11	Petugas Pemeliharaan	11	7	18
12	Pemanen	2		2
13	Asistensi Pelayan Kantor (Ast dari Pet. Pemel.tmt.25-10-2019)	1	1	2
14	Asistensi ke Petugas Pemeliharaan Emplasmen (Ast dari pemel Afd III TMT. 01-05-2017	2		2
	Asistensi ke Petugas Pengamanan (Ast dari Centeng Afd III.tmt.05-10-2018	1		1



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
16	Asistensi ke Petugas Pengamanan(Ast dari Centeng TBM 5 Karet.tmt.24-07-2019)	1		1
17	Asistensi ke Petugas Pengamanan (Mutasi dari Pet. Pemel afd III .tmt.12-02-2018	1		1
18	Asistensi ke Petugas Pengamanan(Ast dari Centeng TBM 5 Karet.tmt.24-07-2019)	1		1
19	Asistensi ke PKS (Ast dari Pet. Pemel .tmt.08-01-2019)	1		1
20	Asistensi ke PKS (Ast dari Penderes.tmt.01-10-2018)	1		1
<b>TOTAL</b>				<b>44</b>

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh bagian afd III (2019)

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari kemarin. Sedangkan secara umum seperti yang banyak terdapat dalam buku-buku teks tentang produktivitas, produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang di capai (output) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (input). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Berikut ini adalah tabel produktivitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Bagian Kantor Afdelling III

## © Hak

**Tabel 1.2 Rencana Produksi Kebun Kelapa Sawit Sei Galuh 2019**

Tahun Tanam	Kg			
	Triwulan-I	Triwulan-II	Triwulan-III	Triwulan-IV
2014	688.000 kg	693.000 kg	814.000 kg	954.000 kg
2016	417.000 kg	444.000 kg	506.000 kg	600.000 kg
Total	1.105.000 kg	1.137.000 kg	1.320.000 kg	1.554.000 kg
Total Akhir	2.874.000 kg			

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh bagian afd III (2019)

**Tabel 1.3 Realisasi Produksi Kebun Kelapa Sawit Sei Galuh 2019**

Tahun Tanam	Kg		
	Tm-I	Tm-II	Total
2014	1.381.000 kg	1.768.000 kg	3.149.000 kg
2016	861.000 kg	1.106.000 kg	1.967.000 kg
Total Akhir	5.116.000 kg		

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh bagian afd III (2019)

Berdasarkan Tabel 1.2 dan 1.3 perhitungan total pencapaian rencana produksi dan realisasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan pada tahun tanam 2014-2016 dan mulai berproduksi di tahun 2019 ditargetkan mencapai hasil produksi sebesar 2.874.000 kg dan ternyata realisasi nya sebesar 5.116.000 kg. Hal ini membuktikan dalam 5 tahun penanaman terdapat efisiensi terhadap pencapaian target produksinya.

Pencapaian produktivitas PTPN V bagian afdelling III yang efisien tidak terlepas dari semangat dan kerja sama dari karyawannya, sebelum karyawan bekerja mereka tidak lupa menjalankan kewajiban mereka untuk mengisi daftar hadir hal ini membuktikan karyawan mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan. Karyawan mampu membagi tugas demi tugas yang ada dan mereka menyelesaikan tugas dengan memperhatikan kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan. Sistem pemeliharaan perkebunan yang karyawan lakukan juga sesuai dengan prosedur pemeliharaan kebun PTPN-V dan sumber daya yang disediakan dari perusahaan tersebut.

Perusahaan juga harus memperhatikan masalah insentif karyawan. Pemberian insentif merupakan salah satu alat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena pemberian insentif dapat menyebabkan seseorang untuk bertindak dan berperilaku yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan dan menetapkan arah umum yang harus ditempuh.

**Harianja (2009:85)** Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Insentif Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh dapat dilihat dari bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan pendapatan per tahun perusahaan, dan bonus dari perusahaan tersebut berupa beras tetapi diganti menjadi uang. Berikut bonus dari beberapa karyawan di PTPN-V Afdelling III :

**Tabel 1.4, bentuk bonus afdeling III tahun 2019**

Nama	G.Pokok (Rp)	T.Tetap (Rp)	Beras 15 kg	J. Gaji + Beras	Jumlah Bonus (Rp)
Irwan Liben	2,905,878	968,626	149,250	4,023,754	8.047.508
Z. Saloko	2,722,031	97,344	149,250	3,778,625	6.747.250
Rivanto	2,562,296	854,099	149,250	3,565,645	7.131.290

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh bagian afd III (2019)





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari tabel 1.4 diatas menggambarkan bahwa bonus diberikan sesuai gaji pokok + tunjangan tetap + harga beras per kilo yang dimiliki oleh masing-masing karyawan PTPN V Afdelling III. Dari hasil wawancara peneliti bersama ibu Bebie bagian Adminitrasi pada hari rabu 20 januari 2021 pada pukul 10.15 WIB, beliau mengatakan bahwa insentif diberikan setiap akhir tahun sesuai dengan pendapatan yang dicapai oleh PTPN V kebum Sei Galuh dengan pertimbangan jika karyawan mampu mencapai target produksi yang diharapkan. Jika karyawan mampu mencapai target produksi Setiap tahun maka bonus akan selalu ada.

Hal ini berarti menunjukkan bahwa insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dirasakan sesuai prestasi kerja dari karyawan itu sendiri dan Insentif yang diberikan selama ini dapat meningkatkan semangat kerja bagi karyawan, maka dari itu karyawan selalu berusaha untuk mencapai target agar mereka selalu mendapat insentif setiap tahun.

Jaminan sosial juga mempengaruhi produktivitas karyawan. Apabila telah memperoleh karyawan, diberikan jaminan sosial yang adil dan layak serta dipenuhi keinginan karyawan dan organisasi, berarti telah diperoleh karyawan yang cakap, mampu dan mau bekerja sama. Oleh karena itu, selayaknya dilakukan pemeliharaan berarti mempertahankan karyawan-karyawan tersebut. Jaminan sosial sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk keselamatan karyawan ketika bekerja.

**Husni, (2003:53)** Jaminan sosial adalah system perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk warganya, melalui berbagai usaha dalam menghadapi resiko-resiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan

tertentinya atau sangat berkurangnya penghasilan. Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerja. Berikut adalah salah satu bentuk jaminan sosial di PTPN-V kebun Sei Galuh, yaitu:

**Tabel 1.5 Data Jaminan Sosial (Pensiun) afdeling III**

No	Bagian/SB U Kebun/PKS /Unit	No.S AP	No. Registrasi	Nama Lengkap Tenaga Kerja	Tangg al lahir	Jenis Kelam in	Upah/Bul an (Rp)	Ket
1	KebunSei Galuh	50087 27	1199116900 2611	GIMAH	21-11- 1969	P	3.361.648	Pensiun Sukarela
Total							3.361.648	

*Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh bagian afd III (2019)*

Dari tabel 1.5 diatas, dapat diketahui bahwa afdelling III mengeluarkan jaminan pension kepada karyawan yang bernama Ghimah mengajukan pension sukarela dengan upah yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan jabatannya sebesar Rp 3.361.648. Adanya jaminan sosial ini karyawan tidak perlu merasa khawatir dan was-was apabila ada sesuatu hal yang menimpanya. Karyawan tidak perlu khawatir akan kerja yang loyal terhadap perusahaan dikarenakan perusahaan telah menjamin karyawan yang terkena musibah menerima jaminan kecelakaan kerja. Program jamian sosial yang dibrikan perusahaan bertujuan untuk menanggulangi berbagai pristiwa yang menimbulkan ketidakpastian, misalnya dengan memberikan penggantian untuk berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua, tunjangan kematian dan lain-lain

Maka dari itu, dari uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul

## **“PENGARUH INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KEBUN SEI GALUH BAGIAN KANTOR AFDELING III”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah di atas maka dapat disusun perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Insentif berpengaruh parsial terhadap produktivitas kerja pada PTPN-V Sei Galuh Afdelling III?
2. Apakah Jaminan Sosial berpengaruh parsial terhadap produktivitas kerja pada PTPN-V Sei Galuh Afdelling III ?
3. Apakah Insentif dan Jaminan Sosial berpengaruh simultan terhadap Produktivitas Kerja pada PTPN-V Sei Galuh Afdelling III?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Insentif berpengaruh parsial terhadap Produktivitas Kerja pada PTPN-V Sei Galuh Afdelling III.
2. Untuk mengetahui Jaminan Sosial berpengaruh parsial terhadap Produktivitas kerja pada PTPN-V Sei Galuh Afdelling III.
3. Untuk mengetahui Insentif dan Jaminan Sosial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PTPN-V Sei Galuh Afdelling III

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Statistical Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Selain diharapkan tujuan penelitian tercapai, penelitian ini juga diharapkan dapat memberi manfaat positif untuk berbagai pihak dan juga perusahaan, serta pihak peneliti dan peneliti selanjutnya :

#### 1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan khususnya mengenai penerapan perlakuan manajemen yang berhubungan dengan disiplin kerja, jamnan sosial dan produktivitas kerja.

#### 2. Bagi penulis

Sebagai alat untuk mentrasformasikan ilmu yang didapat dibangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai disiplin kerja, jaminan sosial dan produktivitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh

#### 3. Bagi Akademik

Dapat dijadikan referensi selanjutnya untuk perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia

### 1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan tentang : lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

**BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan.

**BAB VI : PENUTUP**

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

**Afandi, (2018:3).** Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. **Sutrisno (2017:5)** manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

**Sinambela (2017:9)** Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. **Irham (2017:4)** Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

**Sutrisno (2017:7),** dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu:

1. Fungsi manajerial: perencanaan, pengembangan, pengarahan dan pengendalian.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

## 2.2 Produktivitas Kerja

### 2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik daripada metode kerja hari sebelumnya, dalam hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih baik dari pada hasil kerja hari ini. Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan.

**Sudiro (2011: 32)**, “Produktivitas adalah hubungan antara output atau jumlah barang yang diproduksi dalam suatu periode tertentu dengan faktor produksi (material, tenaga kerja dan modal atau dana) yang digunakan untuk menghasilkan produk”. **Sinungan (2013:8)** produktivitas kerja adalah jumlah



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien.

**Komarudin (2013:121)** bahwa: "Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu dari pada hasil yang diraih hari ini". **Sedarmayanti (2014:57)** mengemukakan bahwa: "Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu"

**Keith Davis (1985:366)** mengemukakan bahwa "*Diciline is management action to enforce organization standards*". Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

#### 2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. **Ravianto (2013:20)** merinci faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Motivasi, merupakan motor pendorong seseorang ke arah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.
2. Disiplin, merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku.
3. Keterampilan, faktor keterampilan baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja.
4. Pendidikan, tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan melalui jalur pendidikan formal maupun informal.
5. Pengawasan, mengingat eratnya hubungan pengawasan dengan produktivitas kerja, yang mempunyai peran sentral dalam peningkatan produktivitas kerja.
6. Lingkungan, kondisi lingkungan yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
7. Perencanaan sumber daya manusia, merupakan salah satu faktor dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, perencanaan yang baik akan meningkatkan produktivitas.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.2.3 Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan

**Muchdarsyah Sinungan (2013: 23)** secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlu mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial :

$$\text{Total Produktivitas} = \frac{\text{Hasil Total}}{\text{Masukan Total}}$$

$$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{Hasil Parsial}}{\text{Masukan Total}}$$

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

#### 2.2.4 Manfaat Mengukur Produktivitas Kerja

Pada tingkat perusahaan / organisasi pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produk, antara lain dengan:

1. Dengan pemberitahuan awal instalasi dan pelaksanaan suatu sistem pengukuran, akan meningkatkan kesadaran dan manfaat pegawai pada tingkat dan rangkaian produktivitas.
2. Diskusi tentang gambaran yang berasal dari metode relatif kasar/ dari data yang kurang memenuhi syarat, memberi dasar bagi penganalisaan proses yang konstruktif atas produktif.

#### 2.2.5 Dimensi Produktivitas Kerja

**Sinungan (2013 :15-17)** dimensi dari produktivitas kerja karyawan diantaranya yaitu :

1. Jumlah karyawan Yang dimaksud adalah jumlah tenaga kerja yang digunakan perusahaan dalam produksi. Jumlah produksi yang diperoleh tenaga kerja untuk menunjukkan produktivitas tenaga kerja.
2. Jumlah hasil produksi yang dicapai Yang dimaksud dengan jumlah hasil produksi yang dicapai adalah besarnya hasil produksi yang dicapai setiap penggunaan tenaga kerja untuk mencapai hasil tersebut.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Jumlah jam kerja per tenaga kerja Yaitu jumlah jam kerja yang dapat digunakan atau dilaksanakan oleh setiap tenaga kerja.

4. Moral kerja karyawan

Yaitu semangat atau kemauan setiap tenaga kerja dalam menjalankan kegiatannya, sehingga tingkat kerja tersebut mencerminkan sikap terhadap lingkungan kerja. Moral kerja yang baik dari karyawan akan mengakibatkan semangat kerja yang tinggi sehingga akan mempengaruhi produktivitas.

#### 2.2.6 Indikator Produktivitas Kerja

**Simamora dalam Tulenan (2015:20) dan Sutrisno (2009)** indikator dalam produktivitas kerja meliputi:

1. kuantitas kerja,
2. kualitas kerja dan
3. ketepatan waktu
4. Kemampuan
5. Meningkatkan hasil yang dicapai
6. Semangat kerja
7. Pengembangan diri
8. Mutu

#### 2.3 Insentif Karyawan

##### 2.3.1 Pengertian Insentif Karyawan

**Rochmatetal (2013:21)** Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

**Moeheriono (2012:259)** Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana karyawan mendapat berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya.

**Nafrizal (2012:15)** Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. **Hasibuan (2012:23)** menjelaskan insentif adalah balas jasa yang dibayarkan kepada tenaga kerja tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

#### 2.3.2 Tujuan Insentif Karyawan

**Panggabean (2002:93)** tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok secara lebih spesifik tujuan pemberian insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu:

##### a) Bagi Perusahaan

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan :



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Bekerja lebih bersemangat dan cepat
2. Bekerja lebih disiplin
3. Bekerja lebih kreatif

#### b) Bagi Karyawan

Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan :

1. Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif
2. Standar prestasi diatas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang dukur dalam bentuk uang
3. Kary awan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar

### 2.3.3 Bentuk Insentif Karyawan

**Wibowo (2011:355)** adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut :

- 1) Piecework merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan
- 2) Production bonuse merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan
- 3) Commissions merupakan persentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
- 4) Maturity curves merupakan pembayaran berdasarkan kinerja rangking menjadi :marginal, below average, average, good, outstanding.
- 5) Merit raises merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
- 6) Pay-for-knowledge / Pay-for-skills merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 7) Non-monetary incentives merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan dan lain-lain.
- 8) Executive incentives merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu dipertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.
- 9) International incentives diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan diluar negeri.

#### 2.3.4 Faktor yang mempengaruhi Insentif Karyawan

**Siagian Sondang P. (2010:265)** faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pemberian insentif, adalah sebagai berikut:

##### 1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku

Dari berbagai survey, sistem pemberian upah termasuk insentif yang diterapkan oleh berbagai organisasi dalam suatu wilayah tertentu, diketahui adalah tingkat upah dan gaji yang pada umumnya berlaku. Akan tetapi hal ini tidak bisa diterapkan begitu saja oleh organisasi tertentu, hal ini dikaitkan dengan faktor yang harus dipertimbangkan diantaranya ialah langka tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus dan sangat dibutuhkan oleh organisasi yang bersangkutan.

##### 2. Tuntutan serikat pekerja

Serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan. Tingkat upah dan gaji termasuk insentif yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku. Tuntutan serikat pekerja ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya dalam usaha untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

para anggotanya, atau karena situasi yang memungkinkan perubahan dalam struktur upah dan gaji.

### 3. Produktifitas

Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Hal ini menggambarkan bahwa kaitan yang sangat erat antara tingkat upah ataupun pemberian insentif dengan tingkat produktivitas kerja.

### 3. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji

Kebijakan suatu Organisasi mengenai upah dan gaji karyawan tercermin dari jumlah pendapatan yang mereka peroleh. Bukan hanya gaji pokok yang mereka peroleh, akan tetapi dari kebijakan tersebut mencakup tunjangan,

#### 2.3.5 Indikator Insentif Karyawan

Siagian (2015; 268) adapun indikator dari insentif adalah:

- a. Bonus
- b. Piecework
- c. Kenaikan pangkat
- d. Komisi
- e. Kematangan

#### 2.3.6 Jenis–Jenis Insentif Karyawan

Siagian Sondang P. (2010:268), jenis insentif digolongkan menjadi dua kelompok, antara lain:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Rencana insentif individu, yang termasuk dalam kelompok Insentif individu adalah:
  - a. Piece work (*upah per output*) adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
  - b. Production bonuss (bonus produksi) adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
  - c. Commisions (komisi) adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
  - d. Executifes incentives (insentif eksekutif) adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.
  - e. Maturity curve (kurva “kematangan”) adalah diberikan kepada tenaga kerja, yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## 2. Rencana insentif kelompok

Insentif kelompok merupakan penghargaan yang diberikan atas keberhasilan kolektif dan merupakan kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, prestasi 10 kerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan suatu kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

## 2.4 Jaminan Sosial

### 2.4.1 Pengertian Jaminan Sosial

Jaminan Sosial merupakan upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada dilingkungan perusahaan dalam hal penyelenggaraan, perlindungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak (Tenaga kerja dan pengusaha).

**Satrawidjaja (2012:78)** jaminan sosial dapat meliputi berbagai jenis pelayanan, sarana dan kemanfaatan yang diberikan Pemerintah kepada masyarakat seperti pendidikan dasar, kesehatan masyarakat, perumahan rakyat, air bersih, dan lingkungan hidup, lanjut usia dan lain sebagainya. Perlu diperhatikan pula seperti ditegaskan segala bentuk pemanfaatan yang diberikan melalui program jaminan sosial tersebut hanya terbatas pada pemenuhan kebutuhan manusia yang bersifat dasar dan minimal untuk menjaga harkat dan martabat manusia.

Sehubungan dengan sifat demikian, dapat difahami apabila usaha-usaha dibidang jaminan sosial selalu menjadi tanggung jawab Pemerintah, supaya kemanfaatan yang cukup vital terjamin realisasinya. Bagi mereka





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang mampu memenuhi kebutuhan diatas tingkat jaminan sosial tersebut pemenuhannya ditanggung sendiri oleh yang bersangkutan.

**Sentanoe, (1993: 10)** mengatakan bahwa Jaminan sosial merupakan konsepsi kesejahteraan yang melindungi resiko baik sosial maupun ekonomi masyarakat dan membantu perekonomian nasional dalam rangka mengoreksi ketidakadilan distribusi penghasilan dengan memberikan bantuan kepada golongan ekonomi rendah. **Spicker (1995:58-60)** Pengertian jaminan sosial menurut Spicker adalah jaminan sosial bukanlah pengeluaran publik yang tidak bermanfaat, tetapi suatu bentuk investasi sosial yang memberi untuk dalam jangka panjang yang berlandaskan dua pilar utama, yaitu redistribusi pendapatan dan solidaritas sosial.

**Iman Soepomo (1983:136)** yang merumuskan bahwa jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya tidak melakukan kesalahannya tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatan (income social security) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan di luar kehendaknya.

#### 2.4.2 Ruang Lingkup Jaminan Sosial

Sebagaimana dalam pasal 6 Undang-undang nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, ruang lingkup jamsostek meliputi empat program, yaitu :

##### 1 Program Jaminan Kecelakaan

Kerja Kecelakaan kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Dalam pasal 1huruf 6 Undang-undang nomor



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3 tahun 1992 definisi kecelakaan kerja adalah kecelakaan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang ditimbulkan karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

### 2 Program Jaminan Kematian

Kematian muda atau kematian dini/prematur pada umumnya meninggalkan kerugian finansial bagi mereka yang ditinggalkan. Kerugian ini dapat berupa kehilangan mata pencaharian atau penghasilan dari yang meninggal, dan kerugian yang diakibatkan oleh biaya perawatan selama yang bersangkutan sakit serta biaya pemakaman. Oleh karena itu, dalam program jaminan sosial tenaga kerja Pemerintah mengadakan program jaminan kematian.

### 3 Program Jaminan Hari Tua

Program Jaminan Hari Tua ditujukan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua.

### 4 Program Jaminan Pemeliharaan

Kesehatan Pemeliharaan kesehatan adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar pekerja/pengusaha memperoleh kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental, maupun sosial, sehingga memungkinkan dapat bekerjasama secara optimal. Oleh karena itu, program jaminan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sosial tenaga kerja juga memprogramkan jaminan pemeliharaan kesehatan.

### 4.4.3 Dasar Hukum Jaminan Sosial

Jaminan sosial tenaga kerja termasuk hukum asuransi. Jaminan sosial tenaga kerja diatur secara umum dalam Buku I Bab 9 pasal 246-286 KUHD yang mengatur segala jenis asuransi secara umum. Adapun beberapa peraturan perundangan yang lebih spesifik jaminan sosial tenaga kerja adalah sebagai berikut :

1. Undang-undang Nomor 2 Tahun 1992 Tentang Usaha Perasuransian.
2. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
3. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
4. Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
5. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 Tentang Penetapan dan Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2012 Tentang Perubahan Kedelapan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
7. Peraturan Menteri Nomor PER-12/MEN/VI/2007 Tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.4.4 Indikator Jaminan Sosial

Setiadi (2007) dalam Putra (2015) dan Sastrohadiwiryo, (2005 :

118). Indikator-indikator jaminan sosial sebagai berikut :

- 1) Tanggapan karyawan terhadap jaminan hari tua
- 2) Tanggapan karyawan terhadap jaminan kesehatan
- 3) Rasa aman dan nyaman dalam bekerja
- 4) Jaminan kecelakaan kerja
- 5) Jaminan kematian
- 6) Jaminan hari tua
- 7) Jaminan pemeliharaan kesehatan

### 2.4.5 Faktor yang mempengaruhi Jaminan Sosial

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi jaminan sosial, yaitu:

1. Umur
2. jenis kelamin
3. status perkawinan
4. pendidikan dan
5. keluhan kesehatan

## 2.5 Pengaruh antar variabel

### 2.5.1 Pengaruh Insentif Karyawan terhadap Produktivitas Kerja

Irham Fahmi (2017:64), “Insentif adalah bentuk pemberia balas jasa yang diberikan kepada seseorang karawan atas prestasi pekerjaan yang di lakukan, baik bentuk finansal maupun non finansial. Hasibuan Melayu S.P (2013:118) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: Insentif



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Produktivitas adalah perbandingan antara jumlah output dengan jumlah input tertentu dalam jangka waktu tertentu pula. Dalam suatu perusahaan/instansi apabila diketahui adanya target yang tidak tercapai sesuai dengan apa yang telah ditentukan, maka hal ini menunjukkan indikasi menurunnya produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan/instansi tersebut. Pencapaian produktivitas tidak dapat terlepas dari pemenuhan kebutuhan hidup baik fisik maupun rohani karyawan.

Maka insentif merupakan faktor yang paling dominan untuk menunjang produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### 2.5.2 Pengaruh Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja

Bentuk lain dari perhatian atau kepedulian perusahaan terhadap para karyawan bisa tercermin dari adanya program jaminan sosial, dimana program tersebut merupakan bentuk perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting untuk ditingkatkan dalam organisasi, mengingat peningkatan tersebut sama halnya dengan meningkatkan hasil produk .

**Siagian dalam Agustin (2014)** Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu secara keseluruhan.

**Wijayanti (2014: 123)** berpendapat bahwa dengan adanya pemberian jaminan sosial tenaga kerja dapat membuat karyawan merasa dirinya dihargai dan dilindungi hak-haknya di segala macam situasi sehingga dapat berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

## 2.6 Pandangan Islam

### 2.6.1 Pandangan islam terhadap Insentif Karyawan

Bagi perusahaan, adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan bagi karyawan, dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.

Hal ini dijelaskan pula dalam Islam yang tertuang dalam al-Qur'an yaitu: Q.S Al-Jaatsiyah/45:22:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلَتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Terjemahnya: *“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”*





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Allah telah menciptakan langit dan bumi dengan penuh hikmah dan aturan, supaya bukti-bukti mengenai ketuhanan dan kemahakuasaan Allah menjadi tampak jelas. Selain itu, juga supaya setiap jiwa diberi balasan atas kebaikan dan kejahatan yang dilakukannya. Balasan mereka tidak akan dikurangi sedikit pun

### 2.6.2 Pandangan islam terhadap Jaminan Sosial

Asas jaminan sosial dirumuskan dalam tiga hal, yaitu asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan (Syufa'at 2015). Dalam hal ini, asas kemanusiaan merupakan asas yang bersinggungan dengan martabat manusia. Asas tersebut untuk mengangkat dan melindungi harga diri manusia sebagai hak dasar bagi seluruh warga negara. Sebagaimana yang terdapat dalam al-Qur'an bahwa adanya persamaan antar manusia di hadapan Allah swt, hanya saja yang membedakan adalah ketakwaanannya sebagaimana firman Allah swt. dalam QS. alHujurat [49]: 13:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۚ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya : “Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakanmu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikanmu berbangsabangsa dan bersuku-suku supaya kalian saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antaramu di sisi Allah ialah orang yang paling takwa di antaramu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.” (QS. al-Hujurat [49]: 13)

### 2.6.3 Pandangan islam terhadap produktivitas kerja

Dalam Islam menganjurkan pada umatnya untuk memproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati orang



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang bekerja dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad bila diniatkan karena Allah SWT. Dengan bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya.1 Allah SWT, berfirman dalam QS. Al-Isra'/17:70 disebutkan yang artinya : *Dan sesungguhnya telah kami muliakan anak-anak Adam, kami angkut mereka di daratan dan di lautan (untuk memperoleh penghidupan), kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan.*

Ayat di atas menerangkan bahwa manusia memiliki keunggulan dibandingkan makhluk lain yaitu yang ditunjuk sebagai wakil (khalifah) Tuhan di bumi yang bertugas menciptakan kehidupan dengan memanfaatkan sumber daya alam.

### 2.7 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	PENELITI/ PUBLIKASI	JUDUL	HASIL	BEDA
1	Jessica Chrisnasari Mohammad Al Musadieq Yuniadi Mayowan “Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 41 No.1 Desember 2016	“Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang) ”	Penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama), pada karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang, tiap variabel	Lokasi penelitian berbeda



©

Hak cipta milik UIN Suska

Riau

State Islamic University of

Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	PENELITI/ PUBLIKASI	JUDUL	HASIL	BEDA
	administrasibisnis .studentjournal.ub .ac.id “		bebas berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang ditunjukkan dengan nilai Fhitung sebesar 30,340 dan nilai signifikan sebesar 0,000.	
2	Sally Risaprianti, Saling “Jurnal FuturE- 45-“	“Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Maju Makmur Jayapura”	Insentif dan jaminan social berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Maju Makmur Jayapura.	Lokasi penelitian dan waktu penelitian berbeda
3	Silvia Sari Sitompul dan Natalia Natalia ‘jurnal Ilmiah Manajemen, [S.l.], v. 4, n. 2, p. 130-138, june 2016. ISSN 2580- 3743.”	“Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Bandar Teguh Abadi Di Pekanbaru”	Insentif dan Jaminan Sosial secara bersama sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Bandar Teguh Abadi di Pekanbaru.	Lokasi dan Waktu Penelitian Berbeda
4	Sapta Rini Widyawati “Vol.13, No.2. 31 Agustus 2018 ISSN 1978-6069”	“Pengaruh Insentif Finansial Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt.	Insentif Finansial dan jaminan sosial secara simultan berpengaruh positif dan	Terletak perbedaan pada Lokasi Penelitian





©

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	PENELITI/ PUBLIKASI	JUDUL	HASIL	BEDA
		Secara Antique Kuta, Badung Bali”	signifikan terhadap produktivitas karyawan.	
5.	Eka Andri Astuti “JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL. 2, NO. 1, Januari 2017: 33-43”	“Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”	1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Maju Mapan. 2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Maju Mapan.	Perbedaan terletak pada Lokasi penelitian dan terdapat perbedaan di variabel $X_1$
6.	Setyo Riyanto <sup>1</sup> , Laila Adila <sup>2</sup> , Hapzi Ali <sup>3</sup> “Quest Journals Journal of Research in Business and Management Volume 5 ~ Issue 1(2017) pp: 35-41 ISSN(Online) : 2347-3002”	“The Effect of Incentives And Job Enthusiasm To Productivity of Go-Jek Driver At PT. Go-Jek Indonesia”	Secara bersama-sama insentif dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja Pengemudi Go-Jek di PT. Go-Jek Indonesia. Tapi antusiasme kerja memiliki pengaruh yang dominan perbandingan dengan insentif dalam mempengaruhi peningkatan produktivitas tenaga kerja	Variabel $X_2$ berbeda dan lokasi berbeda



©

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	PENELITI/ PUBLIKASI	JUDUL	HASIL	BEDA
			pengemudi Go-Jek sebagai mitra perusahaan PT. Go-Jek Indonesia.	
7	Damarsari Ratnasahara Elisabeth1, Joko Suyono2,3, Sukaris4 “ICSTEEM 2019 and 3rd Grostlog 2019 Journal of Physics: Conference Series 1573 (2020) 012008 IOP Publishing doi:10.1088/1742- 6596/1573/1/01200 8”	“The effect of work environment and social security on employees' productivity of production department in textile industry”	Lingkungan kerja dan jaminan sosial pekerja secara simultan mempengaruhi ketenagakerjaan produktivitas, terlihat dari F hitung = 77,615 lebih besar dari F tabel = 3,09 pada taraf $\alpha$ = 5%, maka H0 ditolak dan H1 (hipotesis alternatif) diterima. Banyak mempengaruhi pekerjaan lingkungan dan jaminan sosial pekerja secara bersama-sama / simultan terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 61,5%, Sedangkan sisanya 38,5% dipengaruhi oleh faktor lain.	Variabel X <sub>1</sub> , dan lokasi penelitian berbeda
8	Judith Chepkemioi “IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-	“Effect of Incentives on Employee Performance At Kenya Forest Service Uasin Gishu County”	Insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Di	Lokasi penelitian berbeda



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	PENELITI/ PUBLIKASI	JUDUL	HASIL	BEDA
	ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319- 7668. Volume 20, Issue 3. Ver. XI (March. 2018), PP 26-32 www.iosrjournals.org”		Dinas Kehutanan Kenya Uasin Gishu County	

### 2.8 Kerangka pemikiran

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independent)

Insentif Karyawan (X1)

Jaminan Sosial (X2)

2. Variabel terikat (dependen)

Produktivitas Kerja (Y)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:

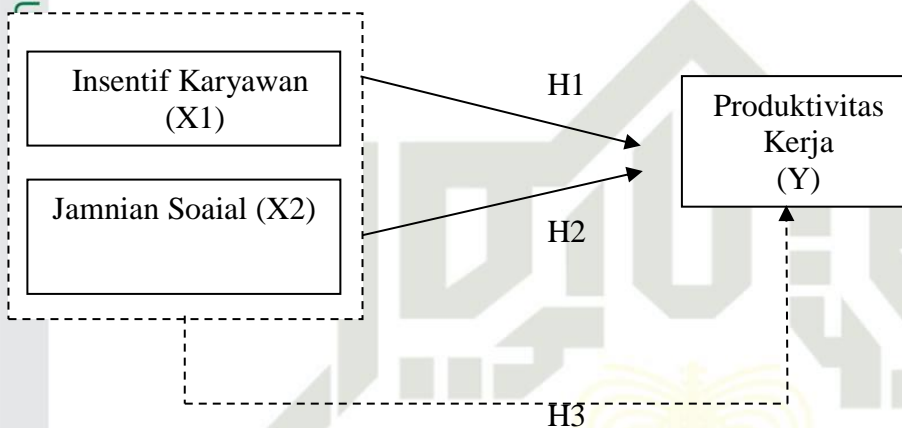
UIN SUSKA RIAU



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran**

“Pengaruh Insentif Karyawan dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Bagian Kantor Afdeling III”



**Keterangan:**

-----> : *Hubungan secara parsial*

- - - - -> : *Hubungan secara simultan*

## 2.9 Konsep operasional variabel

Konsep Operasional Variabel merupakan tabel yang menguraikan tentang pengertian dan indikator variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y), serta variabel independen yaitu Insentif Karyawan (X<sub>1</sub>), dan Jaminan Sosial (X<sub>2</sub>).

**Tabel 2.2 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Produktivitas Kerja (Y)	“Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh	1. kuantitas kerja, 2.kualitas kerja dan 3.ketepatan waktu 4. Kemampuan 5. Semangat kerja 6.Pengembangan Diri	Likert



©

Hak cipta milik

UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu” <b>Sedarmayanti (2014:57)</b>	<b>Simamora dalam Tulenan (2015:20) dan Sutrisno (2009)</b>	
2	Insentif Karyawan(X1)	Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana karyawan mendapat berbagai hadiah,. <b>Moehariono (2012:259)</b>	a. Jaminan social b. Bonus c. Pemberian penghargaan d. Kenaikan pangkat e. Promosi <b>Hasibuan (2006:184)</b>	Likert
3	Jaminan Sosial (X3)	Jaminan sosial dapat meliputi berbagai jenis pelayanan, sarana dan kemandirian yang diberikan Pemerintah kepada masyarakat seperti pendidikan dasar, kesehatan masyarakat, perumahan rakyat, air bersih, dan lingkungan hidup, lanjut usia dan lain sebagainya. Perlu diperhatikan pula seperti ditegaskan segala bentuk pemanfaatan yang diberikan melalui program jaminan sosial tersebut hanya terbatas pada pemenuhan kebutuhan manusia yang bersifat dasar. <b>Satrawidjaja (2012)</b>	1. Tanggapan karyawan terhadap jaminan hari tua 2. Tanggapan karyawan terhadap jaminan kesehatan 3. Rasa aman dan nyaman dalam bekerja 4. Jaminan kecelakaan kerja 5. Jaminan kematian 6. Jaminan hari tua 7. Jaminan pemeliharaan kesehatan <b>Setiadi (2007) dalam Putra (2015) dan Sastrohadiwiryo, (2005 : 118)</b>	Likert

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**2.16 Hipotesis**

- H1: Diduga Insentif Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V bagian Kantor Afdelling III
- H2: Diduga Jamninan Sosial berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V bagian Kantor Afdelling III
- H3: Diduga disiplin kerja dan jaminan sosial berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V bagian Kantor Afdelling III.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian dan waktu penelitian

Untuk memperoleh data yang di butuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian yang berlokasi Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Bagian Kantor Afdelling III yang beralamat di JL. Garuda Sakti KM.21 Waktu penelitian di lakukan pada bulan Oktober 2020.

#### 3.2 Jenis dan sumber data

##### a.) Data Kuantitatif

**Sugiyono (2017:14)** metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galu Bagian Kantor Afdelling III.

##### b.) Data Primer

**Sugiyono (2017)** data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan melalui wawancara dan kuesioner dari karyawan di perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel kompetensi, profesionalisme kerja dan kinerja karyawan yang didapat langsung dari responden.

#### c.) Data Sekunder

**Sugiyono (2017)** data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, laporan, buku, artikel, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

### 3.3 Populasi dan sampel

#### a.) Populasi

**Sugiyono (2017: 115)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah Karyawan PT.Perkebunana Nusantara V Kebun Sei Galuh Bagian Kantor Afdelling III. yaitu sebanyak 44 orang.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**b.) Sampel**

**Sugiyono (2017 : 116)** Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. **Arikunto (2012:104)** Sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik sampel jenuh dikarenakan Populasi pada penelitian ini kurang dari 100, karena kurang dari 100 maka semua populasi dijadikan sampel.

**3.4 Teknik pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan:

**a. Kuesioner**

**Sugiyono (2017)** Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya :

- |  |   |
|--|---|
| 1. Sangat setuju/selalu/sangat positif diberi skor       | 5 |
| 2. Setuju/sering/positif diberi skor                     | 4 |
| 3. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor            | 3 |
| 4. Tidak setuju/hamper tidak pernah/negative diberi skor | 2 |
| 5. Sangat tidak setuju/tidak pernah diberi skor          | 1 |



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**b. Wawancara**

**Sugiyono (2017)** Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada Krani Afdelling III dan karyawan PT. Perkebunana Nusantara V Kebun Sei Galuh Bagian Kantor Afdelling III

**3.5 Teknik Analisis Data**

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui :

**a) Uji Reliabilitas**

**Sugiyono (2018;268)** Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias, suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasilhasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Jika nilai Cronbach Alpha  $\alpha > 0,60$  maka reliabel Jika nilai Cronbach Alpha  $\alpha < 0,60$  maka tidak reliable.

**b) Uji Validitas**

**Sugiyono (2018;267)** Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. .Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner 42 tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan hasil  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  tabel dimana  $df=n-2$  untuk signifikan 5%  $n$ =jumlah sampel. Jika suatu nilai signifikan  $<$  dari  $\alpha = 0,05$  maka dapat dikatakan valid, sedangkan jika suatu nilai signifikan  $>$  dari  $\alpha = 0,05$  maka dapat dikatakan tidak valid.

### 3.6 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

#### a. Uji Normalitas

**Ghozali (2018)** Uji Normalitas bertujuan menuji apakah data berdistribusi normal/tidak. Dapat dikatakan normal jika probabilitas ( $\text{sig}$ )  $>$  0,05. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual yang telah terstandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya.

#### b. Uji Multikolinieritas

**Ghozali (2018)** Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas melalui

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tolerance value dan VIF (Variance Inflation Factor). Jika tolerance value  $> 0,1$  dan  $VIF \leq 10$  maka tidak terjadi Multikolinieritas.

#### c. Uji Auto Korelasi

**Suliyanto (2011 : 126)** Autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan *Durbin Watson* dengan rumus sebagai berikut :

- a. Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- c. Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif

#### Uji Heteroskedastisitas

**Ghozali (2018)** Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka model regresi tidak terjadi Heteroskedastisitas.

#### 3.7 Uji Hipotesis

**Sugiyono (2017)** menyatakan Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan permasalahan penelitian



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

**Suliyanto (2011:54)** Model Regresi Linier Berganda merupakan penjelasan tentang hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent. Persamaan Regresi ini memuat nilai konstanta atau intercept nilai koefisien regresi dengan variabel bebasnya.

**Suliyanto (2011:54)** menyatakan Analisis yang digunakan adalah metode Regresi Linear Berganda dengan rumus berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

#### Keterangan :

- Y = Produktivitas Kerja
- X1 = Insentif Karyawan
- X2 = Jaminan Sosial
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi X1
- b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi X2
- e = Variabel Pengganggu

#### b. Uji t (Uji Parsial)

**Sugiyono (2017)** menyatakan bahwa Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahawa variabel independen lain dianggap konstan. Dirumuskan sebagai berikut :

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$\text{Rumus } t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

#### Keterangan :

$t$  = Distribusi  $t$

$r$  = Koefisien Korelasi Parsial

$r^2$  = Koefisien Determinasi

$n$  = Jumlah Data

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a.  $H_a$  diterima apabila  $t$  (hitung)  $>$   $t$  (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel  $X$  dengan variabel  $Y$  dan  $P$  value  $<$  0,05
- b.  $H_o$  diterima apabila  $t$  (hitung)  $<$   $t$  (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel  $X$  dengan variabel  $Y$  dan  $P$  value  $>$  0,05

#### c. Uji $f$ (Uji Simultan)

**Sugiyono (2017)** menyatakan Uji  $f$  akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Uji statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji  $f$  atau disebut dengan *Analysis of varian (ANOVA)*.

$$\text{Rumus } F : \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

#### Keterangan :

$R^2$  = Koefisien Determinasi

$k$  = Jumlah Variabel Independen

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$n$  = Jumlah anggota data atau kasus

untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a.  $H_a$  diterima apabila  $F$  (hitung)  $> F$  (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel  $X$  dengan variabel  $Y$  dan  $P$  value  $< 0,05$
- b.  $H_o$  diterima apabila  $F$  (hitung)  $< F$  (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel  $X$  dengan variabel  $Y$  dan  $P$  value  $> 0,05$
- d. **Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

**Ghozali (2018)** Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi memiliki interval antara 0 sampai dengan 1. Nilai koefisien determinasi yang mendekati angka 1 merupakan model regresi yang baik karena hampir semua variabel yang dipakai mampu menerangkan variasi variabel dependen yang digunakan.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

**Keterangan :**

$Kd$  = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika  $Kd$  mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
- b. Jika  $Kd$  mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan daerah Propinsi Riau merupakan daerah tujuan dari pengembangan usaha PT. Perkebunan Nusantara V. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1996 Tentang penyelenggaraan Modal Republik Indonesia untuk pendirian Perseroan (Persero), PT. Perkebunan Nusantara V (tahun 1996 Nomor 16) dengan akte notaris Harun Kamil, SH, nomor 38 tanggal 11 Maret 1996.

PT. Perkebunan Nusantara V adalah Penggabungan dari berkas PT. Perkebunan Nusantara II, IV, dan V yang terletak di tiga daerah tingkat II yaitu Kabupaten Kampar, Bengkalis, Indra Giri Hulu. Hal ini juga disesuaikan dengan SK Menteri No. 164/KM/016/1996 tanggal 11 Maret 1996 dan No. 22/KMK/016/1996 tanggal 8 April 1996 dan khusus Sei Galuh (KB 320/743/Menteri/IX/26 September 1983).

Tindak lanjut dari PP No.10 tahun 1996 bahwa asset PT. Perkebunan Nusantara V berasal dari kebun-kebun besar PTP II, IV dan V memerlukan persiapan dan langkah operasional dari pembentukan PT. Perkebunan Nusantara V yang meliputi kelembagaan, kepegawaian, kekayaan/asset dan lain-lain sebagai langkah operasional yang telah dilaksanakan adalah bahwa kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara V berlokasi di Propinsi Riau yang tepatnya terletak di jalan Rambutan Pekanbaru.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT. Perkebunan Nusantara V mengelola tanaman budi daya perkebunan di antaranya karet, kelapa sawit, dan kakao yang tersebar di 24 unit kebun diantara unit kebun tersebut adalah kebun Sei Galuh yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit. Kebun Sei Galuh yang menjadi lokasi penelitian adalah salah satu unit kebun dari PT. Perkebunan Nusantara V yang dijadikan pengembangan usaha terletak pada ketinggian 16-60 diatas Permukaan laut dengan areal 2. 802, 84 Ha.

Letak administrative kebun Sei Galuh di Desa Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar, dan batas sebagai berikut:

- a. Sebelah utara berbatasan dengan Desa (Pagaruyung), Singosari, Air Terbit.
- b. Sebelah sebelah utara dengan Desa (Sriwijaya), Pancuran Gading.
- c. Sebelah timur berbatasan dengan Desa (Mataram), Sei Putih.
- d. Sebelah barat berbatasan dengan Desa (Majapahit), Sari Galuh

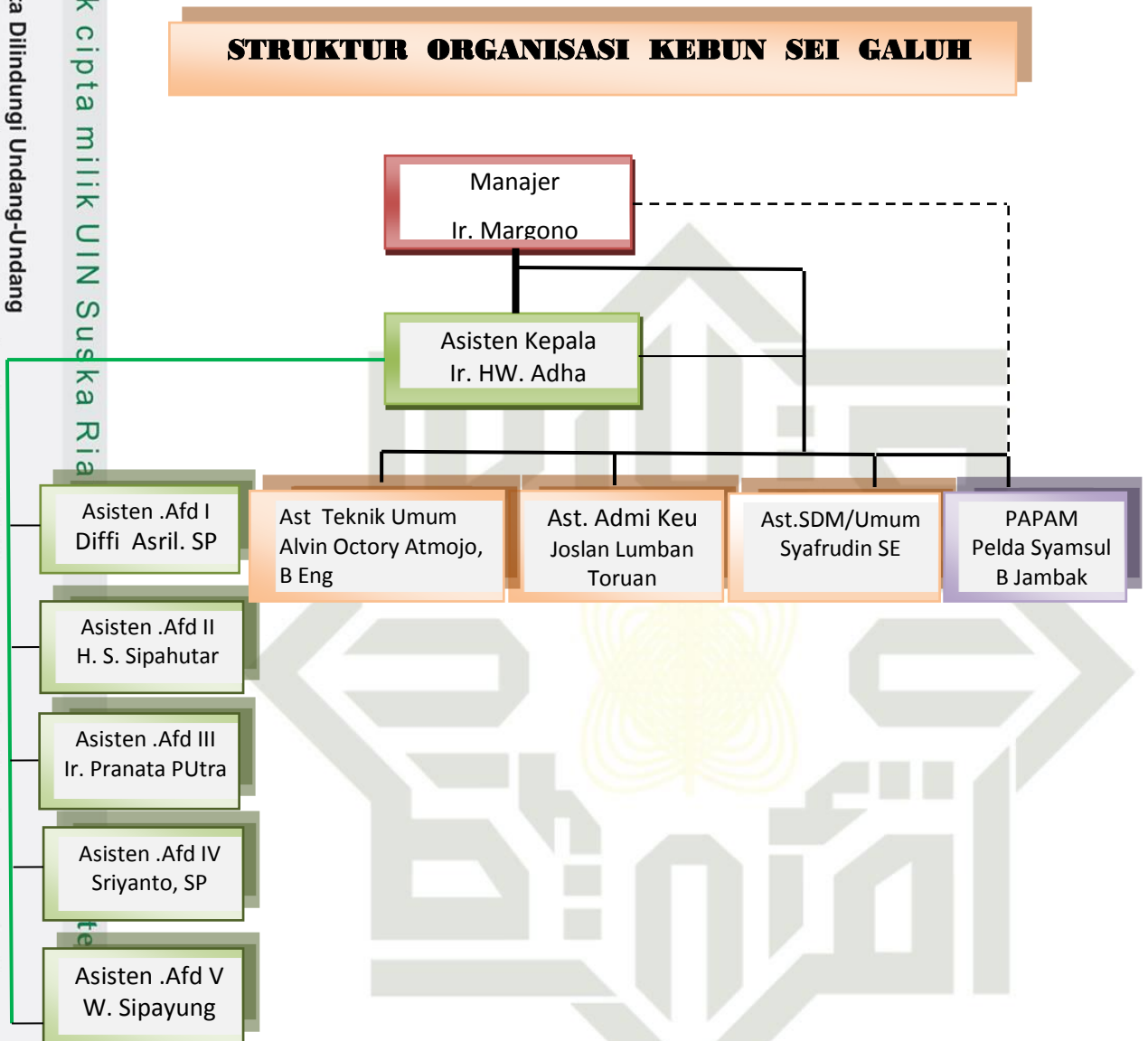
#### 4.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur perusahaan yang penulis maksud dalam skripsi ini adalah bagian organisai yang menggambarkan garis kerja sama antyar individu-individu yang yang bergabung dalam organisasi perusahaan PT. perkebunan Nusantara V Sei Galuh..

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Gambar. 4.2. struktur organisasi PT perkebunan Nusantara V Sei Galuh**



#### 4.2.1 Tugas, Fungsi dan Tanggung Jawab Administrator

Sesuai dengan fungsinya sebagai administrator tugas dan tanggung jawab administrator dalam perusahaan ini pada dasarnya adalah menjaga kelancaran semua kegiatan perusahaan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien. Untuk itu, sesuai dengan fungsi administrator, tugas pokoknya adalah





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

melaksanakan fungsi perencanaan. Pengorganisasian dan pergerakan serta pengawasan, yang diwujudkan dalam bentuk:

1. Merumuskan dan menjelaskan sasaran unit perseoan kepada semua bagian/afdeling untuk membuat program kerja dan rencana anggaran belanja perusahaan setiap tahun.
2. Meneliti dan mengkonfirmasi Rencana Anggaran Belanja bagian/afdeling untuk dijadikan sebagai bahan dasar menyusun Rencana Anggaran Belanja secara efektif dan efisien.
3. Memberikan laporan atas terjadinya penyimpangan terhadap Direksi guna mendapatkan tindakan lebih lanjut.
4. Meneliti dan memperbaiki metode dalam meningkatkan efesiensi
5. Mengawasi dan menilai kerja afdeling secara kontiniu dengan standart yang telah ditentukan sebelumnya, untuk dicarikan tindakan-tindakan perbaikan dalam berikutnya.
6. Mengendalikan pemakaian biaya seefektif dan seefisien mungkin guna lebih meningkatkan produktifitas secara keseluruhan.
7. Menyusun jadwal kerja dan membuat laporan kerja sesuai dengan waktunya.
8. Mengawasi pelaksanaan pengelolaan buah sawit dari pihak ketiga atas dasar surat perjanjian yang telah ditetapkan oleh Direksi guna membantu pembangunan usaha kebun kelapa sawit melalui pola PIR.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### 4.2.2 Tugas, Fungsi dan Tanggung Jawab Kepala Tata Usaha (KTU)

Sesuai dengan fungsinya sebagai Kepala Tata Usaha dan tanggung jawabnya didalam organisasi perusahaan ini pada dasarnya melaksanakan dan mengawasi semua kegiatan administrasi didalam unit perseroan agar dapat berjalan dengan lancar. Sedangkan secara rinci tugas dan tanggung jawab KTU dalam organisasi perusahaan ini adalah sebagai berikut:

1. Mengumpulkan semua anggaran fisik bagian afdeling, dan menyusunnya dalam satu anggaran tahunan maupun bulanan.
2. Menyusun dan mengajukan daftar kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan ketentuan pokok penerimaan karyawan yang ditetapkan.
3. Mengatur pembagian kerja dan melengkapi peralatan kerja teratur terpadu.
4. Membina satuan kerja secara baik dan tidak berusaha meningkatkannya melalui diskusi atau rapat-rapat.
5. Menetapkan tenaga kerja (personil) pada bagian atau pekerjaan yang sesuai dengan bakat keterampilannya, agar kegairahan kerja tetap dapat dipelihara dengan baik.
6. Menyediakan dana yang dibutuhkan perusahaan serta mengeluarkannya sesuai dengan permintaan setelah mendapat persetujuan dari administrator.
7. Membuat daftar upah dan gaji untuk tiap bagian atau afdeling agar setiap orang dalam dapat menerima upah dan gaji sesuai dengan waktu dan hasil kerjanya.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

8. Membayar gaji staff serta melaksanakan penggajian bagian Tata Usaha sesuai dengan daftar gaji yang diterima dari Kontrak Direksi.
9. Melaksanakan dan mengawasi pembukuan sesuai dengan kode rekening dalam system administrasi yang telah diterapkan.
10. Menyiapkan semua laporan secara up-to-date ke kantor direksi sesuai dengan jadwal waktu yang ditentukan
11. Melakukan evaluasi terhadap setiap pengeluaran untuk administrasi sesuai dengan yang telah dianggarkan serta mencari langkah-langkah pengamanan lebih lanjut guna menghindari terjadinya penyimpangan penggunaan dan dari anggaran yang telah ditetapkan.
12. Mengawasi pengadaan dan penyimpangan suku cadang melalui pemeriksaan karyawan gudang.
13. Membina hubungan kerja sama dengan afdeling secara baik dan teratur dalam memperlancar kegiatan administrasi perusahaan secara keseluruhan.

#### 4.2.3 Tugas, Fungsi, dan Tanggung Jawab Asisten Umum (ASSUM)

Sesuai dengan fungsinya sebagai asisten umum, maka tugas dan tanggung jawab dari ASSUM ini pada umumnya adalah mengurus pengakatan dan penempatan personalia kebun serta mengurus masalah pemberhentiannya apabila diperlukan. Secara rinci tugas dan tanggung jawab dari Asisten Umum ini adalah sebagai berikut:





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Melaksanakan peraturan perburuhan dalam hubungannya dengan pengkatan, penempatan, pembinaan hubungan kerja guna terciptanya suatu ketentraman kerja yang baik.
2. Membuat rencana anggaran belanja dan program kerja dibidang personalia kebun secara sistematis berdasarkan ketentuan (norma) yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Melaksanakan program kerja yang telah disahkan oleh Manajer secara efektif dan efisien.
4. Menyelesaikan persoalan karyawan, penerimaan, pengangkatan, pemberian hukuman peraturan yang berlaku demi tegaknya disiplin kerja yang baik.
5. Membina keterampilan bawahan melalui bimbingan dan penyuluhan agar produktifitas kerja dapat menjadi semakin baik
6. Menerima laporan karyawan, baik lisan maupun tulisan guna di evaluasi lebih lanjut dengan berpedoman pada ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
7. Melakukan cheking terhadap pelaksanaan pemberi hak karyawan dengan menelit daftar penerimaan agar kewajiban perseroan kepada karyawan tidak disalah gunakan.
8. Menyelesaikan administrasi tenaga kerja, laporan usaha kenaikan pangkat/jabatan dan panen agar tepat pada waktunya.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

9. Mengurus dan menyelenggarakan usaha peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja karyawan dengan melakukan kegiatan pendidikan secara efektif dan efisien.
10. Membuat surat perjanjian pinjam rumah dan tanah milik perseroan yang di garap oleh pihak lain sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh direksi.
11. Mengurus semua persoalan yang ada hubungannya dengan pemanfaatan areal guna hak usaha bersama-sama dengan perwira pengamanan (PAPAM) kepada yang berwajib.
12. Melaksanakan hubungan masyarakat dengan penduduk setempat serta berusaha untuk membantu meningkatkan kecerdasan dan pengetahuan melalui pembinaan pendidikan formil.
13. Mengurus kepulangan karyawan dari jawa yang telah mengakhiri masa perjanjian kerjanya bersama-sama dengan anggota keluarga sesuai dengan waktu perjanjian kerjanya dengan perseroan.
14. Memberikan saran kepada Administratur dalam menyusun kebijakan yang mungkin telah ditempuh dalam memperbaiki kondidi sosial karyawan pada saat diperlukan.

#### 4.2.4 Tugas, Fungsi dan Tanggung Jawab Perwira Pengamanan (PAPAM)

Sesuai dengan fungsinya sebagai perwira pengamanan, maka tugas dan tanggung jawab dari perwira pengamanan pada dasarnya adalah mengawasi dan menjaga pengamanan dari peralatan pabrik serta pengiriman bahan baku



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tandan buah segar dari lahan perkebunan ke pabrik. Secara terperinci tugas dan tanggung jawab dari perwira pengamanan (PAPAM) ini adalah:

1. Menyusun jadwal kerja dari satuan pengamanan bersama-sama dengan Asisten Umum
2. Menetapkan personil yang akan melaksanakan pengamanan sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan
3. Memberikan laporan mengenai jumlah orang yang sedang melaksanakan tugas pengamanan kepada asisten umum
4. Mengenali personil yang sedang melaksanakan tugas pengamanan
5. Melaporkan setiap kegiatan pengamanan yang telah dilakukan kepada asisten umum peristiwa yang terjadi di lapangan menurut skala waktu yang ditentukan.

#### 4.2.5 Tugas, Fungsi dan Tanggung Jawab Asisten Afdeling

1. Tugas Pokok

Mengelola afdeling, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan produksi, pemeliharaan lapangan dan penyelenggaraan lapangan dan penyelenggaraan administrasi sesuai RKAP/RKO untuk mencapai kinerja optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan direksi dan arahan Administratur dan Askep.

2. Tanggung Jawab

- a. Menyusun RKP/RKO afdeling dengan asisten kepala tanaman dan berdasarkan ketentuan-ketentuan yang berlaku.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Membuat perencanaanm pelaksanaan serta pengawasan pekerjaan dibidang tanaman mulai dari persiapan lahan dan penanaman baru/ulang/konversi, pemeliharaan belum menghasilkan / tanaman menghasilkan, panen dan pengangkutan produksi ke pabrik serta saran jalan, jembatan saluran air afdeling.
  - c. Pengelolaan asset dan SDM yang ada di afdeling
  - d. Penyelenggaraan operasional administrasi afedeling yang menjadi tanggung jawabnya serta membuat laporan kegiatan perusahaan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.
6. Wewenang
- a. Membantu konsep RKAP/RKO, serta mengelola asset dan SDM yang ada
  - b. Mengatur dan mengendalikan, mengawasi penggunaan tenaga kerja, dan hasil kerja, biaya, satuan fisik barang, dan transfortasi sesuai dengan ketentuan untuk mencapai sasaran yang optimal mengacu RKAP/RKO.
  - c. Menyelenggarakan administrasi afdeling (menandatangani dokumen dan penerbitan laporan sesuai ketentuan administrasi).
  - d. Membina dan mengawasi melaksanakan kegiatan sosial/kesejahteraan karyawan afdeling bekerja dengan bidang bidang terkait dan menjalin hubungan sosial dengan masyarakat sekitarnya.
  - e. Memberikan petunjuk, bimbingan dan pengawasan terhadap bawahannya untuk meningkatkan pengetahuan dan prestasi kerja.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Menilai prestasi kerja karyawan bawahan.

**4.2.6 Tugas, Fungsi dan Tanggung Jawab Asisten Pembibitan**

**Tugas Pokok**

Mengelola pembibitan di unit kerjanya meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan administrasi serta pengawasannya sehingga tercapai hasil pekerjaan yang optimal mulai kedatangan benih sampai dengan pengiriman bibit kelapangan berpedoman pada kultur teknis pembibitan dan kebijakan yang ditetapkan Direksi serta arahan Askep.

**Tanggung Jawab**

- a. Penyusunan program RKAP/RKO pembibitan berdasarkan petunjuk Asisten Kepala dan ketentuan-ketentuan yang berlaku.
- b. Menyusun program bulanan, mingguan dan harian serta pelaksanaan dan pengawasan seluruh kegiatan pembibitan.
- c. Bimbingan/pengarahan mengenai kegiatan pembibitan mulai dari pengisian polybag, penyiraman, pemupukan, pemberantasan hama/penyakit, seleksi bibit, pengiriman bibit, administrasi bibit pada para mandor dan bawaan secara rutin.
- d. Penyelenggaraan administrasi dan laporan pembibitan.
- e. Menyelenggarakan pembuatan berita acara seleksi bibit secara rutin.

**Wewenang**

- a. Menyusun program RKAP/RKO, melaksanakan dan mengawasi penggunaan tenaga kerja, bahan dan alat mulai dari saat penerimaan kecambah, pemeliharaan, penyiraman, pemberantasan hama/penyakit.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Seleksi bibit sampai dengan pengaturan pengiriman bibit kelapangan sesuai dengan reystat secara efektif dan efesien.

- b. Memeriksa secara rutin peralatan penyiraman, alat ukur curah hujan, pesticides, pupuk, alat pemberantasan hama/penyakit agar senantiasa dalam keadaan siap pakai.
- c. Menyelenggarakan administrasi dan pembuatan laporan atas keseluruhan dokumen pembibitan.
- d. Menilai prestasi kerja karyawan bawahannya.

#### 4.2.7 Tugas, Fungsi dan Tanggung Jawab Asisten Teknik Umum

##### 1. Tugas Pokok

Mengelola prasarana sipil (bangunan, jalan, jembatan dan saluran air) yang meliputi perencanaan, pengelolaan teknis lapangan dan administrasi serta pengawasan untuk mencapai kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang telah ditetapkan direksi dan arahan administrator.

##### Tanggung Jawab

- a. Menyusun program RKAP/RKO untuk pekerjaan sipil dan transportasi sesuai dengan petunjuk ADM dan berdasarkan ketentuan yang berlaku.
- b. Penyusunan dan membuat permintaan bahan keperluan pekerjaan sipil.
- c. Pemeliharaan rutin rumah dan staff dan bangunan perusahaan setiap tahun dan mereparasi serta mengecat sesuai program.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Pelaksanaan pemeliharaan rutin jalan utama dan jembatan serta saluran air
- e. Pelaksanan segala peralatan yang diperlukan pada kegiatan-kegiatan sosial.

#### Wewenang

- a. Mengontrol program RKAP/RKO dan melaksanakannya.
- b. Mengontrol setiap pekerjaan sipil agar melaksanakan sesuai pertanyaan.
- c. Menjaga, mengamankan dan memelihara seluruh asset yang berada di pekerjaan sipil
- d. Member petunjuk dan bimbingan kepada bawahan untuk meningkatkan pengetahuan dan prestasi kerja.
- e. Menyelenggarakan administrasi atau penandatanganan dokumen serta membuat konsep laporan teknik umum.
- f. Menilai prestasi kerja bawahannya.

#### 4.2.7 Tugas, Fungsi dan Tanggung Jawab Mandor

Sesuai dengan fungsinya sebagai mandor, maka tugas dan tanggung jawab mandor didalam perusahaan ini adalah membantu asisten untuk melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan yang telah digariskan oleh asisten kepadanya. Untuk itu secara rinci tugas mandor dalam perusahaan ini adalah:

- a. Melaksanakan pengawasan terhadap semua kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dilapangan agar dapat berjalan dengan lancar.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Melakukan tindakan perbaikan terhadap semua pekerja karyawan lapangan yang dinilai kurang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh asisten.
- c. Memberikan laporan kepada asisten atas setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan lapangan pada tiap waktu tertentu.
- d. Memberikan teguran dan nasehat kepada setiap karyawan yang dinilai kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan dilapangan.
- e. Memberikan/menyampaikan setiap informasi yang datang dari asisten kepada karyawan lapangan secara jelas.
- f. Mempertanggung jawabkan semua pekerjaan yang berada dibawah pengawasannya kepada asisten.

#### 4.3 Aktivitas Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara V Sei Gvluh ini kegiatannya adalah mengadakan pembibitan, penanaman serta pengolahan buah kelapa sawit yang didukuing oleh pendirian 1 buah pabrik yaitu melaksanakan pengolahan sawit menjadi minyak (CPO) dan inti sawit (Kernel) yang berasal dari lahan perkebunan perusahaan maupun perkebunan masyarakat sekitarnya, yang mana minyak ini akan di ekspor kebenua eropa dan asia melalui pelabuhan Dumai.

UIN SUSKA RIAU

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada penelitian yang saya lakukan Produktivitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V bagian Kantor Afdelling III dipengaruhi oleh insentif karyawan dan jaminan sosial. Hal ini berarti intensif dan jaminan sosial mempengaruhi produktivitas kerja menjadi lebih optimal. Insentif karyawan dan jaminan sosial secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 56,6% terhadap produktivitas kerja, Sedangkan sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Dalam perusahaan insentif memang harus diperhatikan karena Insentif memiliki pengaruh terhadap Produktivitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V bagian Kantor Afdelling III. Hal ini semakin baik insentif karyawan yang diberikan maka produktivitas karyawan menjadi lebih baik pula.
3. Jaminan sosial memiliki pengaruh terhadap Produktivitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V bagian Kantor Afdelling III, karena dengan adanya jaminan social karyawan loyal terhadap pekerjaan yang mereka





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lakukan. Hal ini berarti semakin baik jaminan sosial yang diberikan maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin lebih baik.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi pemberian insentif dan kepada karyawan agar lebih memiliki minat, sikap dan kebutuhan dalam bekerja, perusahaan harus memberikan insentif sesuai dengan apa yang ditawarkan dan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan, sehingga karyawan yang bekerja tidak merasa kecewa dengan pemberian insentif sehingga produktivitas kerja mereka pun akan tetap terjaga dengan baik.
2. Jaminan sosial, perusahaan juga harus memperhatikan jaminan sosial yang diberikan, apakah jaminan sosial yang diberikan sudah dalam kondisi yang layak dan sesuai dengan pekerjaan dari karyawan, sehingga karyawan akan merasa aman dan terjamin keadaan sosial mereka sehingga produktivitas kerja mereka pun juga akan lebih baik.
3. Dan bagi penelitian selanjutnya, agar lebih mengembangkan penelitian sejenis yang akan dilakukan agar penelitian selanjutnya menjadi lebih baik dibandingkan penelitian yang sebelumnya dilakukan.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Al-Qur'anul Karim. *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Semarang: PT Karya Toha Putra
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Damarsari Ratnasahara Elisabeth, Joko Suyono, Sukaris. 2019. The effect of work environment and social security on employees' productivity of production department in textile industry. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Management Department, Surabaya, Indonesia. Universitas Airlangga, Management Department, Faculty of Economics and Business, Surabaya, Indonesia 60115, Narotama University, Department of Management and Business, Surabaya, Indonesia 60117. Diakses pada hari Senin 18 Januari 2121. Pada pukul 14.46 WIB
- [https://www.researchgate.net/publication/343258134\\_The\\_effect\\_of\\_work\\_environment\\_and\\_social\\_security\\_on\\_employees'\\_productivity\\_of\\_production\\_department\\_in\\_textile\\_industry/link/5f317ac4299bf13404b6f37a/download](https://www.researchgate.net/publication/343258134_The_effect_of_work_environment_and_social_security_on_employees'_productivity_of_production_department_in_textile_industry/link/5f317ac4299bf13404b6f37a/download)
- Eka Andri Astuti. 2017. Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri. Diakses pada hari Senin 18 Januari 2121. Pada pukul 13.24 WIB
- <https://www.neliti.com/id/publications/323286/pengaruh-upah-dan-insentif-terhadap-produktivitas-kerja-karyawan>
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Husni Lalu 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers
- IMAM SOEPOMO, SH, *Pengantar Hukum Perburuhan, cet. Ke 7*, Djambatan, Jakarta, 1985, hal. 136.
- Jessica Chrisnasari, Mohammad Al Musadieg, Yuniadi Mayowan. 2016. Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang). Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang. Diakses pada hari Senin tanggal 18 Januari 2121. Pada pukul 12.03 WIB



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic Univ

an Syarif Kasim Riau

<https://media.neliti.com/media/publications/87627-ID-pengaruh-insentif-dan-jaminan-sosial-ter.pdf>

Judith Chepkemoi.2018. Effect of Incentives on Employee Performance At Kenya Forest Service Uasin Gishu County. School of Business, Department Of Development Studies, Moi University, Kenya. Diakses pada hari Senin 18 Januari 2121. Pada pukul 14.59 WIB

<http://iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol20-issue3/Version-11/D2003112632.pdf>

Komarudin (2013). *Psikologi Olahraga*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya

Man Suparman Sastrawidjaja, 2012, *Aspek-Aspek Hukum Asuransi dan Surat Berharga*, PT. Alumni, Bandung

Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua*. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV

Muchdarsyah Sinungan, 2011. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.

Prabu, Anwar Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sapta Rini Widyawati.2018. Pengaruh Insentif Finansial Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Secara Antique Kuta, Badung Bali. Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar. Diakses pada hari Senin 18 Januari 2121. Pada pukul 13.08 WIB

<https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/pariwisata/article/view/388>

Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.

Sally Risaprianti,Saling. 2015. Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Maju Makmur Jayapura. Diakses pada hari Senin tanggal 18 Januari 2121. Pada pukul 12.03 WIB

<https://docplayer.info/69699600-Pengaruh-insentif-dan-jaminan-sosial-terhadap-produktivitas-kerja-karyawan-pada-cv-maju-makmur-jayapura.html>

Setyo Riyanto ,Laila Adila ,Hapzi Ali. 2017. The Effect of Incentives And Job Enthusiasm To Productivity of Go-Jek Driver At PT. Go-Jek Indonesia. Lecturer of Mercu Buana University, Jakarta Indonesia, College Student





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pasca Sarjana Mercu Buana University, Jakarta Indonesia, Professor of Mercu Buana University, Jakarta Indonesia. Diakses pada hari Senin 18 Januari 2021. Pada pukul 14.03 WIB

[https://www.researchgate.net/profile/Setyo\\_Riyanto/publication/343390413\\_The\\_Effect\\_of\\_Incentives\\_And\\_Job\\_Enthusiasm\\_To\\_Productivity\\_of\\_Go-Jek\\_Driver\\_At\\_PT\\_Go-Jek\\_Indonesia/links/5f277f2d458515b729fe3e73/The-Effect-of-Incentives-And-Job-Enthusiasm-To-Productivity-of-Go-Jek-Driver-At-PT-Go-Jek-Indonesia.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Setyo_Riyanto/publication/343390413_The_Effect_of_Incentives_And_Job_Enthusiasm_To_Productivity_of_Go-Jek_Driver_At_PT_Go-Jek_Indonesia/links/5f277f2d458515b729fe3e73/The-Effect-of-Incentives-And-Job-Enthusiasm-To-Productivity-of-Go-Jek-Driver-At-PT-Go-Jek-Indonesia.pdf)

Silvia Sari dan Natalia. 2016. Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Bandar Teguh Abadi Di

Pekanbaru. Program Studi S1 Management Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia. Diakses pada hari Senin 18 Januari 2021. Pada pukul 12.08 WIB

<https://docplayer.info/48459314-Pengaruh-insentif-dan-jaminan-sosial-terhadap-produktivitas-kerja-karyawan-pt-bandar-teguh-abadi-di-pekanbaru.html>

Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS. Edisi 1*. Yogyakarta: Andi offset.

Sinambela, P.L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta

Sondang P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Sumiyono. 2017. *Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Suprisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

Supriro, Achmad. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press.

Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Hasibuan, Malayu. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara

Narizal, A. R., & Idris, S. (2012). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Personil POLRI pada Satuan Kerja Biro Operasi



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MAPOLDA Aceh. Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala , Volume 2, Nomor 1, Halaman 52-67.

Panggabean, Mutiara S. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.s

Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.



UIN SUSKA RIAU



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-lak ☐ Perempuan
3. Usia : ☐  $\leq 17$  tahun ☐ 31- 44 tahun  
☐ 18 – 30 tahun ☐  $\geq 45$  tahun
4. Pekerjaan :

## PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah terlebih dahulu identitas anda.
2. Bacalah dengan baik pernyataannya dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda (  $\checkmark$  ) pada pilihan anda.
3. Pilihan jawaban dengan kriteria dibawah ini :
  - a. Sangat Setuju (SS)
  - b. Setuju (S)
  - c. Netral (N)
  - d. Tidak Setuju (TS)
  - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
4. Mohon kusioner ini diisi dengan lengkap, kerahasiaan dari jawaban anda dijamin sepenuhnya. Terimakasih.

## PERNYATAAN

Berilah tanda (  $\checkmark$  ) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan saudara mengenai pengaruh insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
Produktivitas Kerja Karyawan						
1	Saya mengerjakan pekerjaan saya tepat pada waktunya					
2	Saya selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan saya					
3	Saya mampu bekerja sama dengan orang lain atau karyawan lain dalam berbagai tugas					
4	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya sangatlah memperhatikan kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan					
5	Sebelum melaksanakan pekerjaan saya terlebih dahulu memeriksa kelengkapan kerja untuk memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan					
6	Saya selalu berinisiatif dalam menjalankan pekerjaan saya					
7	Dalam menyelesaikan tugas saya selalu berusaha untuk mencapai target					
8	Disiplin kerja saya yang berkaitan dengan absensi atau kehadiran cukup baik					



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9	Saya sangatlah memperhatikan mutu dari pekerjaan yang saya hasilkan					
10	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai ketentuan jam masuk kerja					

## INSENTIF KARYAWAN

1	Perusahaan memberi insentif jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan					
2	Pemberian insentif sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku					
3	Sistem insentif yang ditetapkan perusahaan dapat meningkatkan semangat, prestasi dan kegairahan kerja karyawan					
4	Insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan					
5	Insentif yang diberikan perusahaan dirasakan sesuai prestasi kerja saya					
6	Masa kerja dijadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan					
7	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan dan para pekerja					
8	Bonus yang diberikan perusahaan selama ini					



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9	dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja					
9	Perusahaan memberikan jaminan kerja terhadap karyawan					
10	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan					

JAMINAN SOSIAL						
1	Jaminan hari tua yang diberikan perusahaan sudah menjamin pension saya					
2	Jaminan kesehatan yang di berikan perusahaan sudah menjamin kebutuhan kesehatan saya					
3	Saya bekerja dengan aman dan nyaman karena adanya jaminan sosial sehingga bisa meningkatkan produktivitas					
4	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan telah mengurangi biaya pengeluaran perbulan					
5	Karyawan yang terkena musibah menerima jaminan kecelakaan kerja					
6	Adanya kepastian tunjangan pada usia tidak produktif					
7	Perusahaan selalu memperhatikan kesehatan karyawan					
8	Adanya jaminan untuk karyawan suami/istri dan anak sakit					

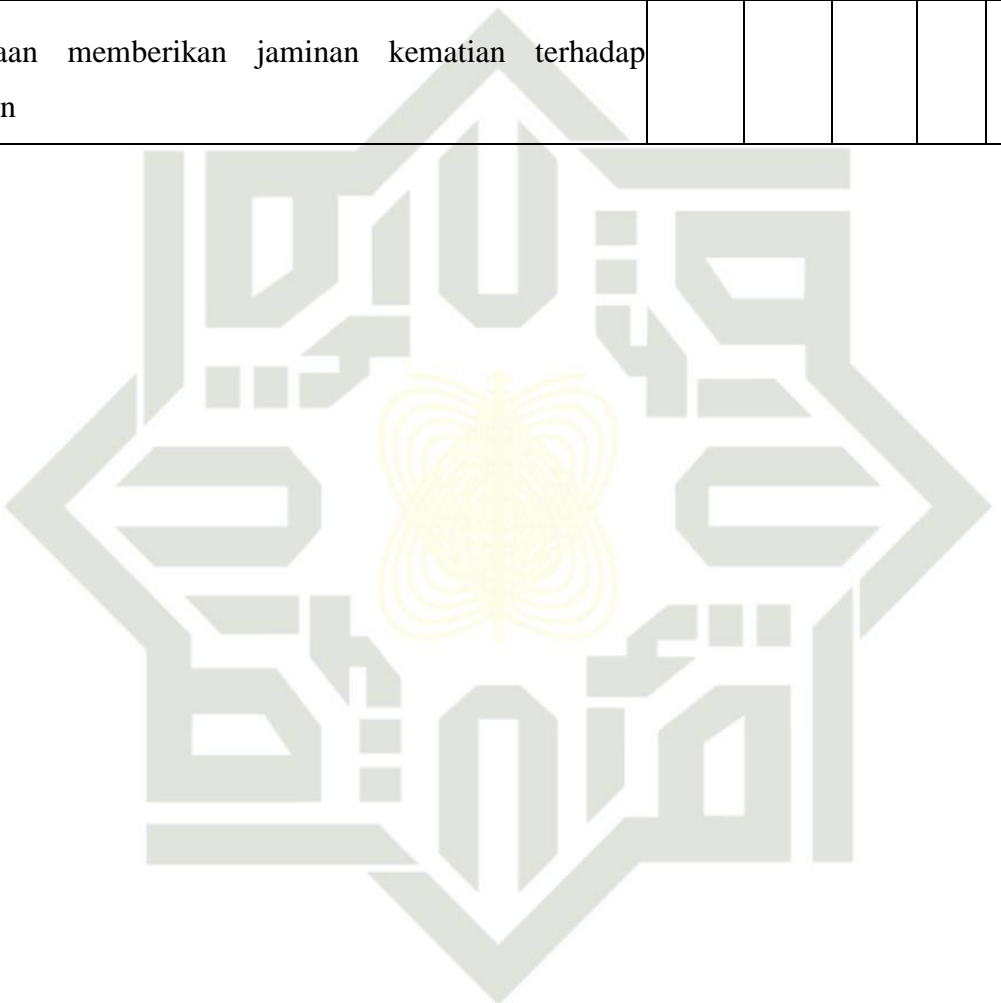




**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Perusahaan memberikan jaminan kematian terhadap keluarga yang di tinggalkan				
	Perusahaan memberikan jaminan kematian terhadap karyawan				



## TABULASI

RESPONDEN	INSENTIF KARYAWAN (X1)										TOTAL_X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
RESPONDEN 1	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	35
RESPONDEN 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
RESPONDEN 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
RESPONDEN 6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 9	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	44
RESPONDEN 10	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45
RESPONDEN 11	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	45
RESPONDEN 12	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
RESPONDEN 13	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
RESPONDEN 14	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45
RESPONDEN 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 16	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
RESPONDEN 17	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43
RESPONDEN 18	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
RESPONDEN 19	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	46
RESPONDEN 20	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
RESPONDEN 21	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
RESPONDEN 22	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	35
RESPONDEN 23	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43
RESPONDEN 24	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	45
RESPONDEN 25	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
RESPONDEN 26	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
RESPONDEN 27	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	45
RESPONDEN 28	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	46
RESPONDEN 29	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
RESPONDEN 30	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
RESPONDEN 31	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	45
RESPONDEN 32	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
RESPONDEN 33	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	43
RESPONDEN 34	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45
RESPONDEN 35	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	44
RESPONDEN 36	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	44
RESPONDEN 37	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	41
RESPONDEN 38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RESPONDEN 39	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 41	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	37
RESPONDEN 42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 43	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
RESPONDEN 44	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48

RESPONDEN	JAMINAN SOSIAL (X2)										TOTAL_X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
RESPONDEN 1	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	35
RESPONDEN 2	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
RESPONDEN 3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33
RESPONDEN 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
RESPONDEN 6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 7	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
RESPONDEN 8	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	33
RESPONDEN 9	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
RESPONDEN 10	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	45
RESPONDEN 11	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	44
RESPONDEN 12	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
RESPONDEN 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 14	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	44
RESPONDEN 15	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	45
RESPONDEN 16	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
RESPONDEN 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 21	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43
RESPONDEN 22	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
RESPONDEN 23	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
RESPONDEN 24	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
RESPONDEN 25	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47
RESPONDEN 26	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
RESPONDEN 27	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	46
RESPONDEN 28	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	44





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RESPONDEN 29	4	4	5	5	5	3	4	5	5	3	43
RESPONDEN 30	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
RESPONDEN 31	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43
RESPONDEN 32	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	47
RESPONDEN 33	4	3	5	5	5	4	5	5	3	5	44
RESPONDEN 34	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
RESPONDEN 35	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	44
RESPONDEN 36	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3	43
RESPONDEN 37	5	5	5	3	3	3	4	4	3	4	39
RESPONDEN 38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 39	5	3	4	5	5	4	3	3	4	4	40
RESPONDEN 40	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
RESPONDEN 41	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	40
RESPONDEN 42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 43	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	45
RESPONDEN 44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41

RESPONDEN	PRODUKTIVITAS KERJA (Y)										TOTAL_Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
RESPONDEN 1	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	37
RESPONDEN 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	45
RESPONDEN 4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	45
RESPONDEN 5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	39
RESPONDEN 6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 7	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
RESPONDEN 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 9	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
RESPONDEN 10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
RESPONDEN 11	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
RESPONDEN 12	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47
RESPONDEN 13	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
RESPONDEN 14	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
RESPONDEN 15	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
RESPONDEN 16	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
RESPONDEN 17	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	44
RESPONDEN 18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 19	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
RESPONDEN 20	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
RESPONDEN 21	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RESPONDEN 22	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	35
RESPONDEN 23	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
RESPONDEN 24	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
RESPONDEN 25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
RESPONDEN 26	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
RESPONDEN 27	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	45
RESPONDEN 28	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	45
RESPONDEN 29	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	43
RESPONDEN 30	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	45
RESPONDEN 31	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	43
RESPONDEN 32	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	46
RESPONDEN 33	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	45
RESPONDEN 34	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46
RESPONDEN 35	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
RESPONDEN 36	4	5	5	4	4	4	4	5	4	2	41
RESPONDEN 37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 38	3	4	5	4	3	5	5	4	4	3	40
RESPONDEN 39	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
RESPONDEN 40	5	4	4	4	3	5	4	5	5	3	42
RESPONDEN 41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 42	5	4	3	5	5	4	3	4	4	4	41
RESPONDEN 43	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	44
RESPONDEN 44	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49



## UJI VALIDITAS

### VARIABEL Y

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	40,39	10,801	,405	,793
Y.2	40,25	10,564	,589	,772
Y.3	40,20	10,957	,430	,789
Y.4	40,25	10,750	,533	,778
Y.5	40,25	10,657	,510	,780
Y.6	40,32	11,199	,401	,792
Y.7	40,25	10,657	,468	,785
Y.8	40,25	10,285	,527	,778
Y.9	40,36	11,074	,444	,787
Y.10	40,43	10,437	,471	,785

### VARIABEL X1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	38,91	13,061	,531	,869
X1.2	38,91	12,875	,630	,861
X1.3	38,75	12,797	,631	,861
X1.4	38,80	13,004	,591	,864
X1.5	38,82	12,803	,600	,863
X1.6	38,80	13,655	,422	,876
X1.7	38,82	12,850	,642	,860
X1.8	38,84	12,974	,619	,862
X1.9	38,82	12,896	,629	,861
X1.10	38,77	12,412	,685	,856

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## VARIABEL X2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	38,07	15,879	,416	,857
X2.2	38,14	16,353	,370	,859
X2.3	38,07	15,925	,475	,851
X2.4	38,09	15,108	,581	,842
X2.5	38,14	15,469	,611	,841
X2.6	38,23	14,459	,705	,831
X2.7	38,11	14,289	,770	,825
X2.8	38,20	14,306	,682	,833
X2.9	38,20	15,608	,525	,847
X2.10	38,23	15,389	,509	,849

## UJI RELIABILITAS

### VARIABEL Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,801	10

### VARIABEL X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	10

### VARIABEL X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,857	10

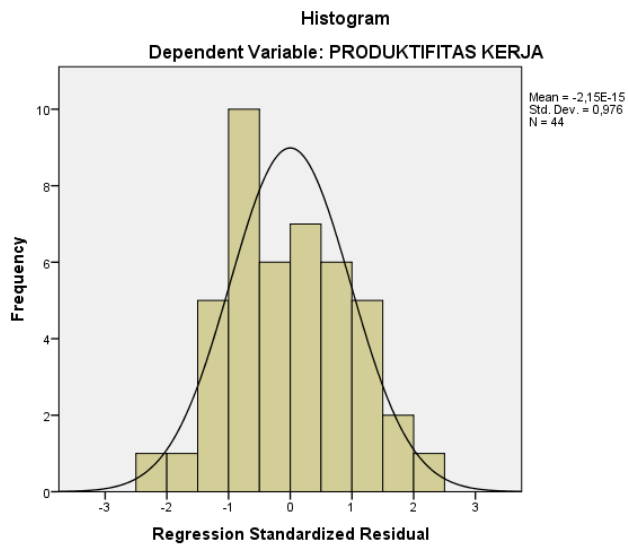
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## UJI ASUMSI KLASIK

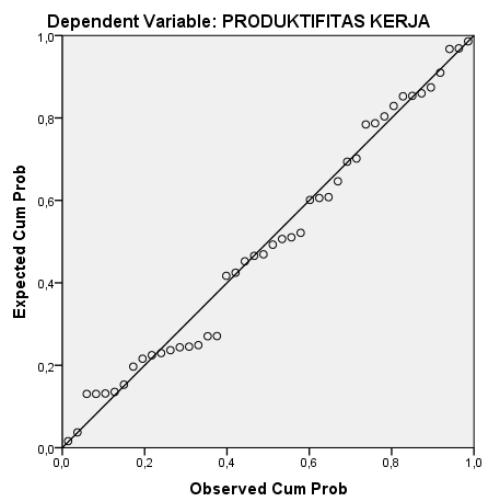
### UJI NORMALITAS

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,37370121
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,120
	Negative	-,079
Test Statistic		,120
Asymp. Sig. (2-tailed)		,115 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

**UJI MULTIKOLINIERITAS**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,545	4,440		2,825	,007		
INSENTIF KARYAWAN	,398	,109	,438	3,647	,001	,733	1,364
JAMINAN SOSIAL	,355	,100	,425	3,538	,001	,733	1,364

- a. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS KERJA

**UJI AUTOKORELASI**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,752 <sup>a</sup>	,566	,544	2,431	1,517

- a. Predictors: (Constant), JAMINAN SOSIAL, INSENTIF KARYAWAN
- b. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS KERJA



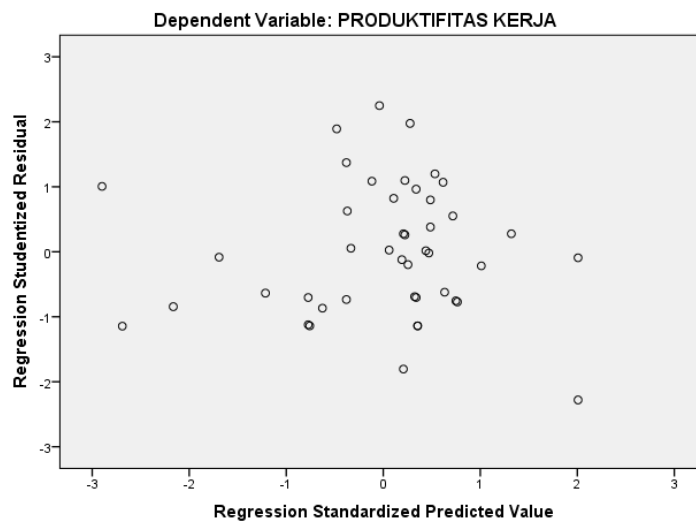
## UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,597	2,582		1,006	,321
	INSENTIF KARYAWAN	-,026	,063	-,075	-,410	,684
	JAMINAN SOSIAL	,010	,058	,032	,175	,862

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Scatterplot



## ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,545	4,440		2,825	,007
	INSENTIF KARYAWAN	,398	,109	,438	3,647	,001
	JAMINAN SOSIAL	,355	,100	,425	3,538	,001

a. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS KERJA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## UJI HIPOTESIS

### UJI PARSIAL

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,545	4,440		2,825	,007
INSENTIF KARYAWAN	,398	,109	,438	3,647	,001
JAMINAN SOSIAL	,355	,100	,425	3,538	,001

a. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS KERJA

### UJI SIMULTAN

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315,446	2	157,723	26,691	,000 <sup>b</sup>
	Residual	242,282	41	5,909		
	Total	557,727	43			

a. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), JAMINAN SOSIAL, INSENTIF KARYAWAN

### UJI KOEFISIEN DETERMINASI

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,752 <sup>a</sup>	,566	,544	2,431

a. Predictors: (Constant), JAMINAN SOSIAL, INSENTIF KARYAWAN

b. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS KERJA



## REKAP JAWABAN RESPONDEN

### VARIABEL Y

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	9,1	9,1	9,1
	S	19	43,2	43,2	52,3
	SS	21	47,7	47,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2,3	2,3	2,3
	S	19	43,2	43,2	45,5
	SS	24	54,5	54,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4,5	4,5	4,5
	S	15	34,1	34,1	38,6
	SS	27	61,4	61,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2,3	2,3	2,3
	S	19	43,2	43,2	45,5
	SS	24	54,5	54,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4,5	4,5	4,5
	S	17	38,6	38,6	43,2
	SS	25	56,8	56,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2,3	2,3	2,3
	S	22	50,0	50,0	52,3
	SS	21	47,7	47,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	6,8	6,8	6,8
	S	15	34,1	34,1	40,9
	SS	26	59,1	59,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,3	2,3	2,3
	N	1	2,3	2,3	4,5
	S	16	36,4	36,4	40,9
	SS	26	59,1	59,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Y.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2,3	2,3	2,3
	S	24	54,5	54,5	56,8
	SS	19	43,2	43,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Y.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,3	2,3	2,3
	N	2	4,5	4,5	6,8
	S	22	50,0	50,0	56,8
	SS	19	43,2	43,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

### VARIABEL X1

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	9,1	9,1	9,1
	S	26	59,1	59,1	68,2
	SS	14	31,8	31,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	6,8	6,8	6,8
	S	28	63,6	63,6	70,5
	SS	13	29,5	29,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	



IN

[Is]

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4,5	4,5	4,5
	S	23	52,3	52,3	56,8
	SS	19	43,2	43,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4,5	4,5	4,5
	S	25	56,8	56,8	61,4
	SS	17	38,6	38,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	6,8	6,8	6,8
	S	24	54,5	54,5	61,4
	SS	17	38,6	38,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4,5	4,5	4,5
	S	25	56,8	56,8	61,4
	SS	17	38,6	38,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	



IN

Is]

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4,5	4,5	4,5
	S	26	59,1	59,1	63,6
	SS	16	36,4	36,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4,5	4,5	4,5
	S	27	61,4	61,4	65,9
	SS	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4,5	4,5	4,5
	S	26	59,1	59,1	63,6
	SS	16	36,4	36,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	6,8	6,8	6,8
	S	22	50,0	50,0	56,8
	SS	19	43,2	43,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	





## VARIABEL X2

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	11,4	11,4	11,4
	S	20	45,5	45,5	56,8
	SS	19	43,2	43,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	9,1	9,1	9,1
	S	25	56,8	56,8	65,9
	SS	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	6,8	6,8	6,8
	S	24	54,5	54,5	61,4
	SS	17	38,6	38,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	11,4	11,4	11,4
	S	21	47,7	47,7	59,1
	SS	18	40,9	40,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	6,8	6,8	6,8
	S	27	61,4	61,4	68,2
	SS	14	31,8	31,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	15,9	15,9	15,9
	S	23	52,3	52,3	68,2
	SS	14	31,8	31,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	11,4	11,4	11,4
	S	22	50,0	50,0	61,4
	SS	17	38,6	38,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,3	2,3	2,3
	N	5	11,4	11,4	13,6
	S	23	52,3	52,3	65,9
	SS	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	



IN

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	11,4	11,4	11,4
	S	26	59,1	59,1	70,5
	SS	13	29,5	29,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**X2.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	15,9	15,9	15,9
	S	23	52,3	52,3	68,2
	SS	14	31,8	31,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	



## IDENTITAS RESPONDEN

### JENIS KELAMIN

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	38	86,4	86,4	86,4
	PEREMPUAN	6	13,6	13,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

### USIA

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-44 TAHUN	26	59,1	59,1	59,1
	>45 TAHUN	18	40,9	40,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

### PEKERJAAN

PEKERJAAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KARYAWAN BUMN	10	22,7	22,7	22,7
	KARYAWAN	15	34,1	34,1	56,8
	PEKERJA KEBUN	19	43,2	43,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.